

**Pertinencia de la política pública de empleo en la generación de empleabilidad en el
municipio de Tocancipá**

Astrid Elena Morales Camacho
CC. 32.788.032

Especialización en Gestión Pública
CEAD Zipaquirá
Bogotá, noviembre 2019

**Pertinencia de la política pública de empleo en la generación de empleabilidad en el
municipio de Tocancipá**

**Astrid Elena Morales Camacho
CC. 32.788.032**

**Mg. Gloria Figueroa Ovalle
Directora Proyecto de Grado**

Modalidad de Grado Proyecto de Investigación

**Especialización en Gestión Pública
CEAD Zipaquirá
Bogotá, noviembre 2019**

Dedicatoria:

Dios es nuestro refugio y fortaleza, nuestro pronto auxilio en las tribulaciones.

Salmos 46:1

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino y darme fuerzas para seguir adelante para no desfallecer en las dificultades presentadas.

A mi madre Diosa y a la memoria de mi padre José Antonio (Q.E.P.D.) quienes me dieron la vida.

A mi esposo Jesús A. Moreno Castro e hija Astrid Carolina Moreno Morales por su gran apoyo, amor y respaldo incondicional e incansable. Quienes siempre me ayudan y me motivan a alcanzar mis objetivos.

A mi hermana Maribel por sus asesorías y motivación siempre para que sea cada día mejor.

A todos mis hermanos, cuñados y sobrinos a quienes a pesar de la distancia los recuerdo mucho, los llevo en el corazón deseándoles siempre lo mejor de la vida.

A mis amigos Julio Ernesto, José L, Isaías, Luz Emilce, Jeison, Hilda, Yaneth por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuestos a colaborar. Y a todos mis amigos y compañeros de la agencia que como equipo contribuyeron de una u otra forma para la realización de este trabajo.

La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers.

A la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, por tan imponente labor que realizan que es el educar y por la oportunidad de formación que brinda.

A mi distinguida directora de trabajo de grado para la especialización en Gestión Pública Gloria P Figueroa Ovalle, Politóloga de la Universidad nacional de Colombia, Especialista en Políticas Públicas y en Proyectos de Desarrollo; magister en Educación, por su profesionalismo, paciencia, orientaciones y asesorías constantes clara y asertivas que permitieron la culminación exitosa de este proceso.

A la Agencia Pública de Empleo de Tocancipá- Isaías Blanco Profesional Especializado y Julio Ernesto Cepeda Garzón Coordinador Casa de Justicia Municipio de Tocancipá por la fuerza transmitida, sus valiosos aportes, el apoyo incondicional y por la invaluable confianza en mí.

A mis amigos, familiares quienes han transitado por mi camino en mi vida educativa y personal.

Resumen

El proyecto se encuentra enfocado a realizar un análisis sobre la pertinencia de la política pública de empleo que opera en el municipio de Tocancipá, como mecanismo de generación de empleabilidad con el fin de conocer cómo es su impacto en la población.

Esta investigación, se realizará a través de un enfoque cualitativo y como población de estudio se tomará personal registrado en la Agencia Público de Empleo de Tocancipá. Se tomará como muestra a un grupo de colaboradores de la agencia y unos usuarios de la comunidad o informantes claves que a quienes se les aplicará una entrevista con el fin de analizar la percepción, conocimiento y pertinencia de la política pública de empleo en el municipio de Tocancipá.

Con los resultados obtenidos, se pretende buscar nuevas estrategias que ayuden a dar un cumplimiento de la política Pública de Empleo en el municipio de Tocancipá. Lo anterior teniendo en cuenta que en ocasiones muchos empresarios y personas desconocen la vigencia de la política que además permitirá mejorar la calidad de vida de la sociedad en general.

Palabras Claves: Estado, Política Pública, Economía, Empleabilidad, Municipio

Abstract

The project is focused on carrying out an analysis on the relevance of the public employment policy that operates in the municipality of Tocancipá, as a mechanism for generating employability in order to know what its impact is on the population.

This research will be carried out through a qualitative approach and as a study population will take registered personnel with the Public Employment Agency of Tocancipá. A group of agency contributors and key community users or informants will be shown to be interviewed in order to analyze the perception, knowledge and relevance of public employment policy in the municipality Tocancipá.

With the results obtained, it is intended to seek new strategies that will help to comply with the Public Employment Policy in the municipality of Tocancipá. This is noted, bearing in mind that many entrepreneurs and individuals sometimes do not know the validity of the policy that will also improve the quality of life of society in general.

Keywords: State, Public Policy, Economy, Employability, Municipality

Contenido

Introducción	9
1. Planteamiento del problema	11
2. Justificación	31
3. Objetivo	33
3.1 Objetivo General.....	33
4. Marco Conceptual y Teórico	34
4.1 Marco normativo	48
5. Metodología.....	50
6. Resultados.....	56
6.1 Fundamentos propios de la política pública de empleo y las estrategias de empleabilidad que se cumplen en el municipio de Tocancipá.	56
6.2 Relación entre el desempleo de la comunidad local y el cumplimiento de lo declarado en la política pública de empleo.....	60
6.3 Propuesta que incida en las necesidades de población del municipio; posibilitando la pertinencia de la política pública de empleo.....	66
7. Conclusiones.....	70
8. Referencias Bibliográficas.....	71

Tablas

Tabla 5 PAMT En Colombia, México y Perú	16
Tabla 6 Establecimientos censados por persona	44
Tabla 7 Tipo de actividad.....	47
Tabla 8 Principales actividades desarrolladas sector industrial	47
Tabla 4 Normatividad política publica de empleo.	48
Tabla 9 Plan El empleo más cerca de ti	67

Ilustraciones

Ilustración 2Tasa de Desempleo	16
Ilustración 3 Tasa global de participación, ocupación y desempleo. 2001 a 2012.	18
Ilustración 4 Oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Cundinamarca.....	19
Ilustración 5 Plan de desarrollo, alcaldía municipal de Tocancipá	30
Ilustración 6 Esquema de política pública	41
Ilustración 7 Sectores que generan más empleo en la zona	42
Ilustración 8 Valor agregado municipal.....	44
Ilustración 9 Principales actividades desarrolladas por personas naturales.	45
Ilustración 10 Principales actividades desarrolladas por personas jurídicas.....	46
Ilustración 11 Personas inscritas	60
Ilustración 12 Intermediación laboral, remisiones a empleadores	61
Ilustración 13 Colocados.....	62
Ilustración 14 Direccionamientos	63
Ilustración 15 Banco de oportunidades	64

Introducción

*Elige un trabajo que te
guste y no tendrás que trabajar ni
un día de tú vida. (Confucio 551
AC-478 AC)*

Es importante entrara analizar cada oportunidad que se presenta de recapacitar sobre el trabajo en el mundo y donde las oportunidades de estudiar los diferentes procesos que se muestran en el tema relacionado a la empleabilidad, donde los gobiernos cada vez se preocupan por buscar o aplicar políticas públicas que mitiguen los efectos del desempleo en la sociedad.

El presente trabajo de investigación hace énfasis en conocer el impacto que tiene la vigencia de la política pública de empleo en la población, con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá con el fin de saber que se encuentra realizando la administración municipal y que procesos se están cumpliendo, mediante qué política, procesos o servicios en el contexto local.

A demás de lo expuesto anteriormente establecer la relación que existe entre el desempleo de la comunidad local y el cumplimiento de lo declarado en la política pública de empleo, con el objetivo de plantear una propuesta que incida en las necesidades de población del municipio; posibilitando la pertinencia de la Política Pública de empleo en el municipio de Tocancipá.

Salamanca, define la política pública la forma como ``el Estado atiende las necesidades de la sociedad, esta esta relaciona da a una toma de decisión que se traduce en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios, pero inclusive también a la no acción''. (Salamanca, 2019, pág. 1)

En si la Política Pública va a permitir que los gobiernos den soluciones a las necesidades de las poblaciones, donde a través de parámetros y normatividades promocionan estrategias que ayudan al colectivo a alcanzar objetivos buscando fortalecer la democracia y la participación activa de la sociedad.

Por lo tanto, estudiar la incidencia de la Política Pública de empleo, se podría considerar que es de gran beneficio, ya que se puede analizar las distintas habilidades con las que cuenta un ente territorial para atenuar los efectos del desempleo hacia la comunidad.

Donde se generen así análisis de la aplicación de las políticas públicas en el mundo, que permita analizar y posibilitar la fortalecer las instituciones con nuevas habilidades o nuevas formas gestión frente al desempleo, donde se logren resultados o trabajos dignos con condiciones adecuadas en seguridad y salud con enfoque de calidad.

Dentro del plan de desarrollo municipal Tocancipá “Alta Competitividad con Desarrollo y Proyección” 2016-2019, se tiene establecido en el eje económico “Desarrollo Económico con Alta Competitividad y Proyección”, el programa “EMPLEO DIGNO”, cuyo objetivo es la consolidación del servicio público de empleo con enfoque de calidad para disminución del desempleo en el municipio. (Plan de Desarrollo Municipal de Tocancipá, 2016 - 2019)

1. Planteamiento del problema

En el mundo actual, se evidencia la voluntad que tiene los muchos países para fortalecer la política pública de empleo a lo largo del tiempo, pero en esta se observan a su vez falencias por lo tanto se debe estudiar con cierto detenimiento, con el fin de analizar como esta incide en los diferentes actores y como ellos también podrían fortalecerla.

La Organización internacional del trabajo, es quién se encarga de estudiar el entorno laboral resguardando los derechos de los trabajadores, y esta se encuentra integrada por el gobierno, representante del gremio de los trabajadores, y empresarios quienes buscan una justicia social, trabajo decente, igualdad de oportunidades no importando el género. También se enfocan en la en búsqueda de una de una equidad dando paso a sociedades no discriminadas en un sistema internacional con lucha a la igualdad.

El año de 1998 el 18 de junio la Organización reafirma su compromiso con los derechos humanos, derechos fundamentales del trabajo siendo estos los que cada ser humano debe disfrutar como son:

1. La libre asociación y libertad sindical.
2. El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
3. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
4. La erradicación del trabajo infantil.
5. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para empezar, el concepto a trabajo decente, es donde se sustenta que toda persona tiene un derecho a una vida laboral donde se da importancia a las condiciones de trabajo, a la salud en el trabajo, a la seguridad, a los salarios, al descanso, a la protección de la familia. De allí, la importancia de movimientos mundiales en beneficio del de los derechos humanos como lo fueron el tratado de Versalles, que se enfoca en los derechos territoriales y demás derechos soberanos de los estados Unidos.

La OIT después de la posguerra, de la Segunda Guerra Mundial realizó actualizaciones de las normas de los derechos humanos y optó por asumir su labor de asociación internacional, para la Protección Legal de los trabajadores estableciendo normas sobre la edad mínima laboral, horas entre otros.

Dentro de los convenios fundamentales el Concejo de Administración de la OIT se establecieron ocho convenios que son considerados como los principios y derechos del trabajador como lo son:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, donde se autoriza a los trabajadores el derecho de constituir organizaciones y su afiliación sin que las autoridades intervengan, crear estatutos y además respetar su legalidad
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, donde el trabajador goce de protección sin discriminación alguna, respetando los derechos de asociación.
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, la intención es eliminar el trabajo forzoso y obligatorio en todas las formas para todo individuo
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, el convenio obliga a suprimir no haciendo uso a ninguna obligatoriedad del trabajo forzoso.
5. Convenio sobre la edad mínima, con ello se asegura la abolición del trabajo infantil, donde ninguna persona menor edad puede ser admitido para desempeñar función, trabajo u ocupación alguna, la cuál es establecida en la edad que cesa la obligación escolar.
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, donde se tomen medidas que permitan la educación y rehabilitación de los niños afectados e intervención familiar.
7. Convenio sobre igualdad de remuneración, ya sea mano de obra femenina o masculina de igual valor, dinero, especie, directa e indirecta.
8. Convenio sobre la discriminación, todo ser humano tiene derecho a no ser discriminado por motivos de raza, sexo, color con igualdad de oportunidades donde se adopten convenios y políticas públicas que garanticen la satisfacción de las necesidades.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el trabajo alrededor del mundo, los gobiernos, la sociedad civil y los estados miembros de las Naciones Unidas y la agenda 2030 tienen presente tres dimensiones de la Sostenibilidad como lo son la económica, la dimensión

medioambiental y la social, las cuales se componen de 17 Objetivos del desarrollo Sostenible (ODS) los cuales mediante los Objetivos de Desarrollo del Milenio centran la humanidad y al planeta motivándolos a afrontar los desafíos de la humanidad.

Entre los 17 objetivos se encuentra el trabajo decente con el objetivo ocho (8) el cual tiene como fin de “Promover el Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, el Empleo Pleno y Productivo y el Trabajo Decente para Todos”, creando condiciones que permitan el acceso a empleos de calidad teniendo en cuenta a su vez acuerdos anteriormente pactados y promoviendo a la vez políticas públicas orientadas a fortalecer el emprendimiento, la creatividad y la innovación.

En el ámbito internacional, la Unión Europea coordina y supervisa las políticas nacionales y verifica si se está aplicando normatividad y si los derechos de los trabajadores están siendo respetados. A su vez, dinamiza el mercado laboral, define estrategias para la creación de nuevos puestos de trabajo. Con relación al programa para generar empleo a los jóvenes, encuentra que, debido al desequilibrio en el endeudamiento en cuentas en el exterior, presentándose insuficiencias en el productividad o mercado del trabajo lo que genera dificultad en la inserción laboral cuyo proceso también es fijado por la formación obtenida, sumándose el abandono prematuro de ellos en su educación o formación.

En Asia optaron por Políticas con un enfoque legislativo. En el Este y el Sudeste asiático (Singapur, Indonesia, Filipinas, Camboya), se orientaron hacia la integración global constitución de planes en desarrollo nacional como crecimiento y promoción del empleo. Mientras que África se enfocó en estrategias amigables para la reducción de la pobreza. A sí mismo, en países árabes tales como Túnez y Marruecos desarrollaron políticas 14 nacionales de empleo.

Y en América Latina, se enfatiza en planes que buscar dar vinculación laboral al joven desempleado que con subsidios en efectivo se benefician a familia con escasos recursos. Algunos países como Argentina y Brasil tienen orientaciones desarrolladas con relación a la economía informal como actividades económicas que carecen de leyes laborales y además de salarios formales puntuales.

Por su parte en el escenario nacional, en Colombia “La política pública hay que comprenderla como el resultado de una acción colectiva que se desarrolla en lo público y de una serie de transacciones políticas, en donde el gobierno ya no tiene como único objetivo ejecutar lo planeado, sino también garantizar la coordinación y la cooperación de los actores clave. Lo anterior recalca dos elementos fundamentales del concepto: lo político y lo público”. (Torres, 2013, pág. 56).

Es decir, la política pública además de ser estrategias implementadas para garantizar los beneficios colectivos también debe realizar alianzas vitales con actores importantes que coadyuven a dar cumplimiento a lo planteado con el fin de garantizar la acción colectiva al servicio general.

De las Políticas Públicas nacen las necesidades de intervención en los diferentes sectores, que permitan dinamizar la economía de un país mediante la continuación de acciones planificadas en busca del bien de una comunidad. La política de Colombia se enfoca en el trabajo digno y decente. Su enfoque ha sido desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 1999 y la noción de trabajo digno, se refiere al marco normativo del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral. Esto conlleva a analizar componentes importantes como lo son las oportunidades de empleo e ingresos, los derechos de los trabajadores, la protección y el dialogo social.

Teniendo en cuenta esta dinámica, y para detallar detenidamente el mercado laboral se encuentra la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo ORMET, que monitorea el mercado laboral, las políticas públicas de empleo, donde se intercambian saberes y se fortalecen estrategias para el sector local, se fortalecen políticas públicas y se toman decisiones. Esta se encuentra integrada por nodos regionales y por un nodo central quienes funcionan en 21 departamentos con 22 observatorios y unos más en proceso de creación. Estas políticas del mercado del trabajo son implementadas y supervisadas por la Subdirección de empleo y Seguridad Social.

Entre las Políticas Públicas de Empleo se encuentran, las Políticas activas que son las que se encargan de aumentar o llevar la empleabilidad de la población que presenta brechas para vincularse laboralmente. Dentro de estas políticas públicas se encuentran las siguientes:

- Servicio Público de Empleo que promueve el acercamiento de la oferta y la demanda.
- Entrenamiento o desarrollo de Competencias laborales.
- Creación de empleo con el cual se pretende prevenir la pérdida de habilidades laborales, generar experiencia mitigar el impacto del desempleo.

El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA mediante el programa brinda formación y al terminar la fase lectiva tiene enseñar un proyecto productivo quienes son asesorados por unidades de emprendimiento en su iniciativa productiva. Donde elaboran un plan de negocios e incluyen orientaciones de cómo acceder a financiamientos con Fondo Emprender, la Banca de Oportunidades, Finagro. Otros grupos ofrecen capacitaciones a desempleados urbanos de escasos recursos programas de capacitación de una duración total entre 300 y 700 horas. Jóvenes en Acción ofrece a sus participantes una pequeña suma de dinero, por día de asistencia, para gastos de alimentación y transporte y los ampara con un seguro de responsabilidad civil y accidentes laborales.

A continuación, en resumen, se presentan los diferentes programas de Políticas Activas que tienen países como Colombia, México y Perú sobre para fortalecer la oferta laboral incrementar la demanda de trabajo en sus regiones.

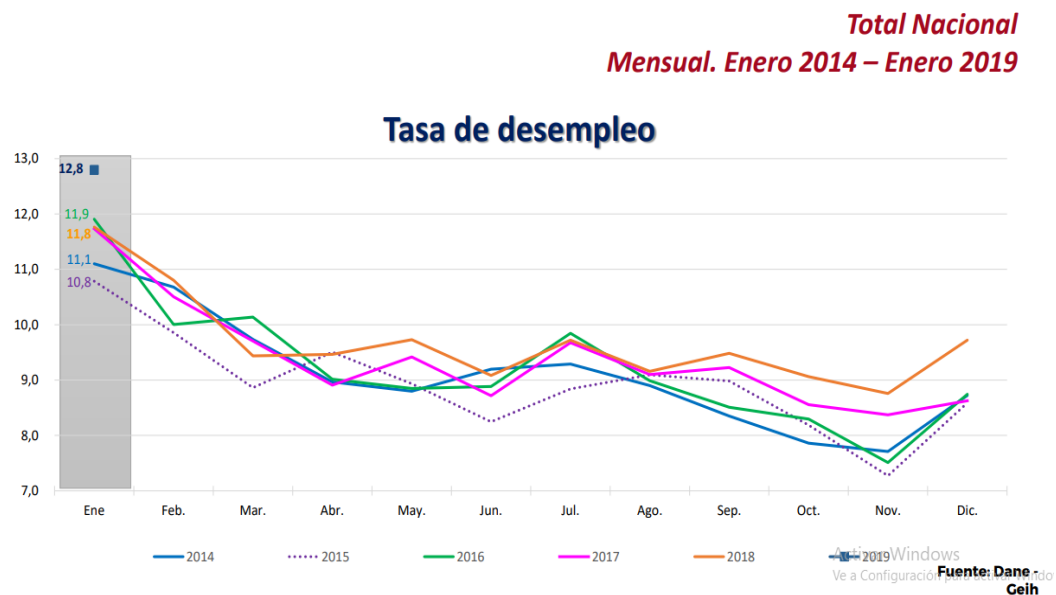
Tabla 1 PAMT En Colombia, México y Perú

PAMT EN COLOMBIA, MÉXICO Y PERÚ			
PAMT	Colombia	México	Perú
Fortalecimiento Oferta Laboral	Aprendizaje Jóvenes en Acción Jóvenes Rurales	Becate Programa de Apoyo a la Capacitación	Projovent APROLAB Contratos de formación
Incremento Demanda de Trabajo	Fomipyme Fondo Emprender Incubadoras de Empresas Mujeres cabeza de familia microempresarias Oportunidades Rurales Mujeres Ahorradoras en Acción CERES Jóvenes con Empresa	Primer Empleo Fomento al Autoempleo	A Trabajar – Construyendo Perú Mi Empresa Ley Mype
Funcionamiento Mercado Laboral	SPE-Sena	Portal de Empleo Boltrab Ferias de Empleo Abriendo Espacios Empleo Formal Movilidad laboral interna y Externa Repatriados	Red CIL-ProEmpleo PEEL Servicio de Orientación Vocacional

Fuente: Elaboración propia

Nota: Las PAMT son clasificadas según su componente principal

Ilustración 1 Tasa de Desempleo



Fuente: (DNP, 2019, pág. 20)

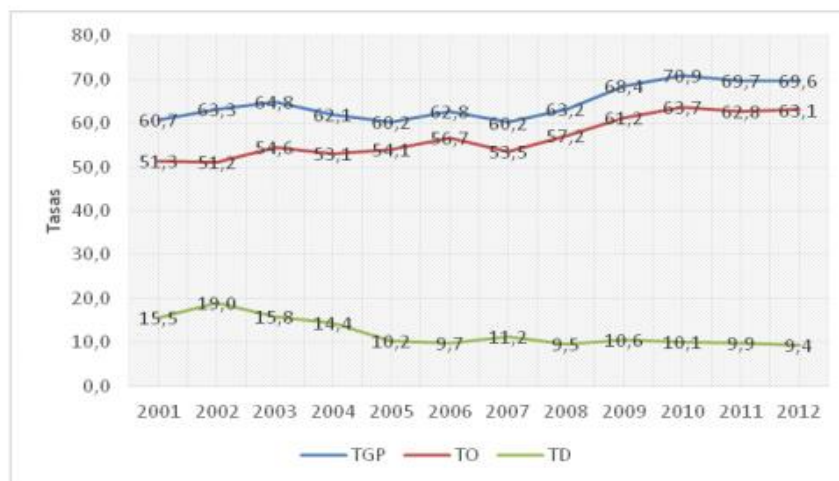
Haciendo referencia al cuadro anterior que trata de la estadística de la tasa de desempleo total nacional, desde el mes de enero del año 2015 a enero del 2019 en general, se evidencia que en todos los meses de enero “inicio de año”, se registra la mayor tasa de desempleo disminuyendo gradualmente en aproximadamente 3% hasta el mes de abril donde se estabiliza con pequeñas fluctuaciones de 1,5% aproximadamente hasta el mes de noviembre donde se encontró la tasa más baja de desempleo, especialmente en los años 2014, 2015 y 2016, con aproximadamente porcentajes de 7,7%, 7,2% y 7,5% respectivamente. Pero siempre con tendencia a subir nuevamente para el mes de diciembre.

Tomando como referencia el mes de enero de cada año, se encuentra que la tasa más baja de desempleo fue en el año 2015 con un porcentaje de 10,8% y la tasa más alta en el año 2019 con un porcentaje de 12,8%.

El mercado laboral en la tasa de ocupación del departamento de “Cundinamarca en el 2012 fue del 9,4%, la cifra más baja desde el 2001, ubicándola muy cerca del promedio nacional (10,2%). El punto más alto de desempleo en el periodo 2001 - 2012 se presentó en el año 2002 con un 19%, para luego mostrar un descenso significativo año tras año, presentado un índice del 9,5% en el 2008 muy cercano al reportado para el 2012.” (Plan departamental de Empleo Cundinamarca, pág. 22).

En el departamento de Cundinamarca se puede observar que se ha visto una variabilidad en el desempleo del departamento incrementos del del 9.5% de un año a otro como se evidencia entre los años 2002 al 2008 mostrándose como un doble porcentual. Y en la tasa de desempleo fue del 9.4% cifra más baja desde 2001. Y evidenciándose en el porcentaje más alto en el periodo 2001 - 2012 se presentó en el año 2002 con un 19%.

Gráfico 9. Cundinamarca. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Años 2001 a 2012

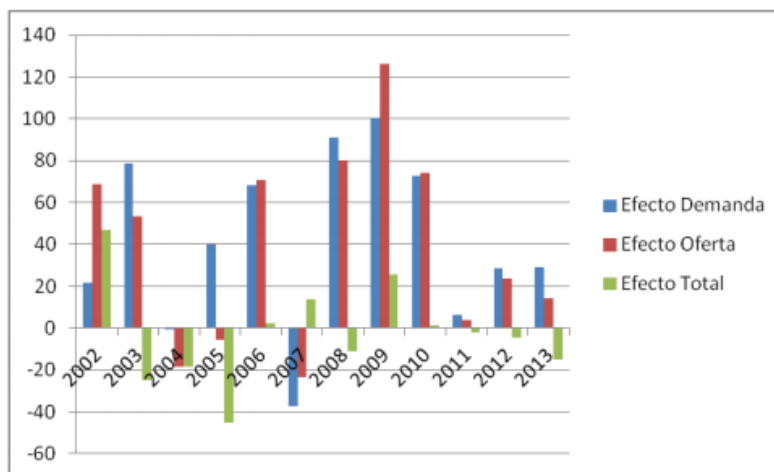


Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012.

Con relación a la oferta y la demanda de empleo, se evidencia que en los años 2008 los dos aspectos fueron efectivos pero las dinámicas demográficas y participativas fueron menores a la variación en las personas empleadas, originando una reducción en los desocupados. La oferta prevaleció ampliamente sobre el efecto demanda laboral en el 2009, presentándose un incremento en las personas desempleadas.

De acuerdo con los datos presentados, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (22,6%) pero se pueden observar las grandes diferencias que presenta con respecto a la zona rural, la cual llega a ser casi el doble de la primera (53,7%).

Gráfico 12. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Cundinamarca



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012

Entre los programas para promover la política de empleo para mitigar y superar los riesgos asociados con él se encuentran los siguientes:

1. Servicio Público de Empleo con el cual se pretende integrar, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, para que contribuyan a un encuentro entre oferta y demanda de trabajo. Con el fin de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a empleadores a contratar trabajadores apropiados bajo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

Este cuenta con una plataforma, que es operada por usada por prestadores públicos bajo una normatividad y presentando indicadores de gestión de los centros, formación, empleo y emprendimiento

2. Subsidio Familiar Implementar la agenda de evaluación de los servicios asociados al Sistema de Subsidio Familiar, mediante estudios técnicos la formulación de políticas, planes, programas y proyectos. Este se encuentra conformado por actividades como:

- Evaluar la normatividad para los servicios ofrecidos para las Cajas de Compensación Familiar.
- Diseñar sistema de información de subsidio familiar a nivel micro dato implementación de este teniendo en cuenta las directrices del Ministerio del Trabajo.
- Evaluación de impacto de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
- Realizar cruces de información del sistema de subsidio familiar con otros sistemas de información de la seguridad social.
- Diseñar y aplicar encuestas de percepción de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

Realizar asistencia técnica en cuanto al análisis de requerimientos del Ministerio del Trabajo a las Cajas de Compensación Familiar.

- Realizar campañas de promoción, divulgación y eventos del sistema de Subsidio Familiar.
- Realizar estudios de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

3. La Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral Fomenta, fortalecer y promueve la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo Regionales como instrumentos de generación de información estratégica para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral. Cuyas actividades son las siguientes:

- Acompañar el proceso de creación con la identificación de los aliados estratégicos y la fijación de compromisos por parte de estos.
- Consolidar y promover nuevos Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Fortalecer los Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Prestar asistencia técnica para la elaboración de estudios y/o investigaciones en temas específicos de mercado de trabajo.
- Brindar capacitaciones a la medida para cada uno de los Observatorios.
- Transferir metodologías especializadas, con el fin de fortalecer el equipo técnico a nivel territorial de los Observatorios.

- Realizar talleres de capacitación relacionados con estrategias gerenciales para fortalecer y dinamizar los procesos de gestión administrativa de los Observatorios.
- Facilitar la transferencia de metodologías entre los Observatorios de acuerdo con temas priorizados.
- Analizar la información de oferta y demanda laboral teniendo en cuenta la realidad local para apoyar las actividades del Servicio Público de Empleo.

4. Con la Formalización y protección del empleo, se busca la generación de políticas, programas y proyectos con el fin de promover la protección integral, reducir e identificar los riesgos asociados al desempleo. También se busca, incentivar el trabajo productivo, regulación de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado asociativo, el autoempleo y el emprendimiento.

La Alcaldía de Tocancipá, observando las necesidades de la población Tocancipá con relación a la dificultad para acceder a un empleo digno que permitiera mejorar la calidad de vida de la población, realizó el proyecto al cual se le dio el nombre de Acceso al Mundo del Trabajo y Condiciones de Empleo dirigido a la comunidad Tocancipeña.

Por medio de la creación Oficina de Empleo del municipio se buscó que mediante esa alianza estratégica la población mejorara los ingresos personales y familiares, se aumentara la productividad, competitividad y empleo en la zona apuntando a los diferentes estratos socioeconómicos, buscando reducir los niveles de marginalidad, miseria o pobreza extrema del municipio, implementando además estrategias de asesoría personalizada en capacitación, formación para el empleo y asesoría jurídicas.

La Oficina de Empleo del municipio de Tocancipá fue un proyecto que se inicio en el año 2001 a través de la Secretaria de Desarrollo Económico, Social y Comunitario dependencia en la cual se recepcionaban las hojas de vida y se postulaban de acuerdo con los requerimientos que las empresas hacían a dicha dependencia; tiempo en el cual la meta establecida era la generación de 200 empleos en 3 años, capacitación y formación a 300 personas.

En el año 2008, se dio inicio a un nuevo proyecto que impulsó la conformación del observatorio de Empleo del Municipio de Tocancipá, como una estrategia de conocimiento y prospección del comportamiento del mercado de trabajo regional y de apoyo fundamental para la formulación de políticas de empleo; buscando aportar la solución de los problemas de desempleo que afectaban al municipio.

En el año 2009 se dio apertura de La Oficina de Empleo de Tocancipá, creando una base de datos que permitiera registrar la población desempleada del municipio, teniendo en cuenta que para acceder al servicio el usuario debía cumplir con unos requisitos específicos, establecidos como política de operación; el más relevante e importante era el estar censado en la base de datos del Sisbén como habitante del municipio y otros documentos como hoja de vida del postulante acompañada de documentos soportes como lo son fotocopia de la cedula, libreta militar, certificados de estudios, ultima certificación laboral para constatar si la persona realmente se encuentra cesante, y así llevar a cabo el ingreso a la base de datos.

Entre los campos designados para llevar a cabo una base de datos se definieron los siguientes relacionados a continuación:

Fecha de radicación de la hoja de vida, nombres, apellido, número de cédula, Departamento, Municipio de residencia, Departamento - lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, número de celular, educación, experiencia-ocupación, meses, experiencia meses. experiencia, estudios 1, estudio 2, Hoja de vida física, observaciones-observaciones, estados, fecha.

En el año 2011 para el término del cuatrienio, la base de datos registra 2.133 usuarios desempleados, de los cuales fueron vinculados 1.488 personas en las diferentes empresas del sector.

Para el año 2012, con el inicio de la nueva administración Tocancipá Incluyente y Participativa en cabeza del alcalde municipal Carlos Julio Rozo Moreno y su nuevo equipo de

trabajo incluyente y participativo en la Gerencia de Desarrollo Económico, realizaron la innovación al proyecto Acceso al Mundo del Trabajo y Condiciones de Empleo, aplicando mejoras a la base de datos y estableciendo nuevos mecanismos de control para optimizar los procesos internos de la Oficina de Empleo como para la empresa.

Y teniendo en cuenta las experiencias obtenidas en los años anteriores, decidieron realizar la configuración de una nueva base de datos, que les aportara información precisa y les facilitara la optimización del tiempo y funciones del equipo administrativo cuya base se detalla a continuación.

Como primera medida clasificaban la información más relevante del usuario para la consecución del perfil, implementando los siguientes campos: fecha de radicación, estado de hoja de vida, nombre, apellido, sexo, cédula, fecha y lugar de nacimiento, edad, dirección, estado de Sisbén, perfil ocupacional, experiencia laboral, nivel académico, funciones desarrolladas, envíos a procesos de selección por empresa y fecha, vinculación por empresa, mes y cargo; dichos criterios permiten generar informes estadísticos precisos de la población contratada y cesante.

Teniendo en cuenta que las empresas se encontraban iniciando procesos de certificación de calidad con la técnica internacional ISO 9001-2008, validaron un formato llamado requerimiento de personal, donde se tenía presente el numeral 6. Recursos Humanos discriminando el perfil por educación, formación, experiencia, habilidades y nombre del cargo, cuyo formato sería diligenciado en el momento que la empresa realizaba la solicitud de personal directa con la Oficina de Empleo.

Como innovación al procedimiento, se implementaron un primer filtro consultando en la base de datos el estado actual de la hoja de vida y como segundo filtro se realizaban llamadas telefónicas con el fin de asegurar que el aspirante no se encontraba laborando o por el contrario se buscaba detectar si el usuario estaba realmente empleado. Si no se encontraba laborando se remitía la hoja de vida escaneada a la empresa solicitante por medio de correo electrónico para que esta realizara el contacto directo con el aspirante para su proceso de selección.

Si el usuario se detectaba laborando, se realizaba aplicación al sistema como vinculado y posteriormente se archiva la hoja de vida, desactivando al usuario.

Para ampliar los servicios de la Oficina de Empleo y generar estrategias para disminuir la tasa de desempleo del municipio, se realizaban visitas directas a las empresas, donde se daba a conocer los beneficios y servicios que se ofrecen por medio de un Brochure como lo eran los siguientes:

Beneficios para su empresa

1. Reducción de impuestos de la empresa, por contratar mano de obra del municipio.
2. El servicio de la oficina de empleo no generación de costo alguno.
3. La empresa demuestra su práctica de responsabilidad social empresarial.
4. Se obtiene información precisa, confiable y oportuna de candidatos del sector.
5. Se supervisa la calidad de las hojas de vida que son remitidas a la organización

Servicios complementarios

1. Búsqueda y selección de Hojas de Vida.
2. Manejo de fuentes y medios de reclutamiento, sin costo alguno.
3. Preselección del candidato de acuerdo con el perfil de cargo establecido por la empresa.
4. Talleres de aptitud y competencia laboral.
5. Seguimiento y evaluación a los candidatos remitidos por la ODET
6. Formación integral para el empleo y fomento de la responsabilidad y estabilidad laboral.
7. Asesoría personalizada para el trámite de subsidio al desempleo.
8. Consultorio jurídico.
9. Capacitación y orientación Psico laboral.
10. Disposición de salón para entrevistas y pruebas psicotécnicas.

Dentro del proceso con las empresas, la Oficina de Empleo buscaba asegurar la retroalimentación en lo que concierne, al listado de vinculados mediante la remisión de candidatos por parte de la empresa receptora de hojas de vida mediante correo electrónico y contacto telefónico la última semana cada mes o una vez finalizado el proceso de selección y contratación. Lo anterior, con el fin de realizar aplicación en la base de datos y no volver reenviar al mismo candidato a otros procesos después de haber logrado su contratación.

Otro de los servicios que ofrecía la Oficina de Empleo, era la realización de convocatorias masivas de reclutamiento de personal, para lo cual prestaba logística, apoyo del talento humano ya sea el psicólogo, el técnico en recursos humanos, el asistente administrativo o el profesional especializado, con el fin de realizar un acompañamiento, apoyo, seguimiento y control del proceso. De dichas convocatorias se generaba listado de aspirantes o asistentes al cual se le realizaba el respectivo seguimiento al proceso de selección con el ente reclutador.

Adicionalmente, la población participante es capacitados por el SENA en un proceso de acompañamiento en temas de diligenciamiento de hoja de vida, afrontamiento de entrevista y pruebas psicotécnicas como marco de responsabilidad con la población Tocancipeña para optimizar el desempeño en las competencias. De esta forma igualmente se le llegaba a la población estudiantil de los grados 11 de las diferentes instituciones educativas del municipio.

También la oficina de Empleo realizaba a los usuarios Asesoría Jurídicas legales y orientaciones laborales con el fin de fomentar la cultura en derechos, deberes y responsabilidades tanto de empleadores como empleados, el cual funciona de forma personal y en lo posible de forma inmediata o cita previa.

Al año la Oficina de Empleo con el apoyo de la Gerencia de Desarrollo Económico, la alcaldía municipal y el SENA, realizaban dos ferias de empleo al año cuyo objetivo es acercar el talento con las oportunidades, es decir acercar la población con el mercado laboral.

Teniendo en cuenta la implementación y articulación de las distintas actividades mencionadas anteriormente el equipo de trabajo de la Oficina de Empleo se buscaba contribuir al mejoramiento continuo y la solución a las necesidades de la comunidad Tocancipeña en temas de empleabilidad, aportando las estrategias y la gestión con las diferentes empresas del sector logrando que las familias mejoraran su calidad de vida y se disminuyeran los índices de marginalidad y pobreza extrema.

En el año 2013 con la ley 1636 de 2013, el decreto 1072 de 2015, el artículo 195 de la ley 1955 de 2019 y otros artículos, para regular el margen de reinserción al mercado laboral por parte de cesantes, profiriendo políticas que restrinjan el desempleo. Cuya función específica es crear un mecanismo de protección con el fin de articular las de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores, proporcionar la reinserción de la población en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida y formalización.

El mecanismo de protección al cesante cuenta con las siguientes características:

1. El Servicio Público de Empleo, como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo.
2. Capacitación general, en competencias básicas y en competencias laborales específicas, brindadas por las agencias públicas privadas de empleo como lo son el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las Cajas de Compensación Familiar o las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad; para efectos de garantizar, reentrenamiento a la población cesante si es posible.
3. Las Cuentas de Cesantías de los trabajadores, como fuente limitada y voluntaria en la generar un ingreso en los periodos en que la persona quede cesante.
4. El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), como beneficios a la población cesante que cumpla con los requisitos para su aplicación. Loas cuales están integrados por:

1. Organismos de Regulación, Vigilancia y Control:

- a. El Ministerio del Trabajo;
- b. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público;
- c. El Departamento Nacional de Planeación;
- d. La Superintendencia de Subsidio Familiar;
- e. La Superintendencia Financiera de Colombia.

2. Los Organismos de Administración y Financiación:

- a. El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec);
- b. Los Administradores de Fondos de Cesantías;
- c. Las Cajas de Compensación Familiar.

3. Los empleadores dependientes e independientes y/o sus organizaciones, que se encuentren afiliados a Cajas de Compensación Familiar.

4. El Servicio Público de Empleo y las entidades y servicios que lo conforman.

5. El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y las Instituciones de Formación para el trabajo certificadas en calidad.

La Financiación del mecanismo de protección al cesante y del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC). Se encuentra reglamentado por el Decreto nacional 2113.

El Servicio público de empleo es una entidad de autorizada por el ministerio del trabajo para realizar, gestión y colocación de empleo con calidad, encontrar la oferta y la demanda para que los trabajadores encuentren mejores oportunidades laborales con igualdad.

Este Servicio busca lograr organizar el mercado del trabajo, donde los empleadores puedan contratar los trabajadores con necesidades de su empresa. La Red de Prestadores

conectará las acciones de Gestión y Colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, alianzas público-privadas y esta red estará integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas Compensación Familiar, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo.

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Crea la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera adscrita al Ministerio de Trabajo para la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo entre otras funciones que serán reglamentadas por el Gobierno Nacional.

El Servicio Público de Empleo está bajo la orientación, regulación y supervisión del Ministerio de Trabajo y atenderá las políticas públicas, planes, programas del Gobierno Nacional frente a los programas de la gestión, fomento y promoción del empleo. El Gobierno Nacional reglamentará la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Atendiendo los servicios de empleo los siguientes:

- a. Los servicios para vincular ofertas y demandas de empleo
- b. Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.
- c. Servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes.

Es importante, tener presente que todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo con la reglamentación del Gobierno y este a

su vez reglamentará sanciones para los empleadores que no reporten sus vacantes. Para ejercicio de gestión y colocación de empleo, se solicitará la autorización expedida por la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo.

Mensualmente se presentará al Ministerio del Trabajo, informes estadísticos donde se evidencia las demandas y ofertas de trabajo, colocaciones, dentro de los primeros quince días del siguiente mes, de conformidad con el reglamento que para tal efecto expida el Ministerio del Trabajo. Las gestiones y colocación de empleo con carácter lucrativo podrán cobrar al empleador que utilice sus servicios las tarifas de acuerdo con lo reglamentación por el Gobierno Nacional.

El Ministerio del Trabajo suspenderá o cancelará la autorización de funcionamiento de las agencias públicas o privadas, cuando reincidan en el incumplimiento de los compromisos.

Con relación a las capacitaciones para la inserción laboral, se realizarán para preparar o perfeccionar las capacidades de las individuos para el desempeño de funciones específicas. Y estos programas para la inserción laboral obedecerán a lineamientos de pertinencia, conformidad, cobertura y calidad determinados por el Ministerio del Trabajo.

Las unidades vocacionales de aprendizaje en Empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

De conformidad con la materia el municipio de Tocancipá se acoge a las Políticas Públicas de empleo en el marco normativo, generando, en sus metas del plan de Gobierno “Tocancipá, Alta Competitividad, con Desarrollo y Proyección” vigencia 2016 – 2019 las siguientes acciones:

ARTÍCULO 18. PROGRAMA DE EMPLEO

El objetivo del programa es Consolidar el servicio público con enfoque de calidad.

Las estrategias proyectadas para su cumplimiento son:

1. Realizar apoyos de proyección laboral en cumplimiento de la ley del primer empleo.
2. Lograr que la población económicamente activa (residente en Tocancipá) en busca de empleo (inscrita en la plataforma) se encuentre empleada.
3. Aumentar el éxito de colocación de los remitidos a procesos cada año.
4. Mejorar el éxito de colocación de las mujeres dentro de los procesos de selección.
5. Incrementar el éxito de colocación de los profesionales residentes en el Municipio dentro los procesos de selección.
6. Atender a la población con condiciones diferenciales con estrategias acordes con el ordenamiento jurídico.
7. Lograr que la mano de obra (calificada y no calificada) requerida en ejecución de los proyectos de inversión del Municipio sea contratada a través de la gestión de la Agencia.
8. Atender a los buscadores de empleo con servicios logrados a través de alianzas con actores estratégicos.
9. Generar un programa de formación anual para el trabajo articulada con el SENA y demás instituciones acreditadas.
10. Capacitar en "teletrabajo" por medio de la universidad de Cundinamarca
11. Capacitar a usuarios de amigos sin fronteras y padres de familia en "fabricación de productos de aseo", por media gestión y alianza con el sector privado y/o público
12. Fomentar el trabajo en huerta por medio de secretaría de desarrollo económico
13. Realizar jornadas de venta de productos de aseo y huerta

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL DE TOCANCIPÁ 2016 – 2019



ARTÍCULO 19. PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

El objetivo del programa es Promover programas inclusivos dirigidos a emprendedores competitivos y con visión estratégica.

Las estrategias proyectadas para su cumplimiento son:

1. Apoyo y fortalecimiento a organizaciones asociativas y cooperativismo.
2. Articulación con programas del sistema nacional de juventud en beneficio de iniciativas jóvenes
3. Centro de emprendimiento para las ideas de negocio.
4. Sistema de servicio público de empleo.
5. Programa municipal de apoyo al agricultor y productor, al emprendedor y microempresario.
6. Facilitar herramientas técnicas y de crecimiento para proyectos de emprendimiento
7. Promoción orientada a actores locales de emprendimiento y gremiales.
8. Atender población en edades entre 16 a 60 años, prestando los servicios de fisioterapia, psicología, enfermería, alimentación, talleres para la elaboración de productos de aseo, que también son beneficiados con alimentación diaria, servicio de ruta, talleres vocacionales, entrenamiento para trabajo en huerta, elaboración de velas, bisutería y productos de aseo; clases de teatro, danzas, deportes y cuenta con la banda marcial de discapacidad

ARTÍCULO 20. PROGRAMA DE COMPETITIVIDAD

El objetivo del programa es Generar condiciones para el desarrollo de la competitividad municipal.

Las estrategias proyectadas para su cumplimiento son:

1. Centro Multi ferial y de Negocios.
2. Crear y fortalecer la comisión municipal de competitividad según aportes de Asienorte en la hoja de ruta 2016-2019 para Tocancipá.
3. Fortalecimiento de eventos y ferias de negocios a nivel regional.
4. Mega Construcción del centro multiferial y de negocios de Tocancipá.

Fuente: (Plan de desarrollo municipal de Tocancipá 2016 – 2019, pág. 11 y 12)

En los diferentes contextos, donde se tienen presencia las políticas públicas sean de empleo, social, o económica, pueden ayudar al ser humano evolucionar tanto así que esta evolución puede darse de manera personal generando un impacto en el ser humano de tal forma que va a incidir en su ubicación laboral o en su desempeño en el puesto de trabajo.

La política pública de empleo, es determinante estudiarla porque puede ayudar a resolver muchas necesidades del ámbito social, educativo debido a la capacidad influyente que posee la misma, para la consolidación y formalización en la gestión y colocación de empleo a través de las agencias públicas, mediante el empleo digno y decente.

Por consiguiente, esta investigación busca plasmar un análisis de ¿cuál ha sido el impacto de la política pública de empleo en el municipio de Tocancipá durante el periodo 2016-2019?

2. Justificación

Teniendo en cuenta la sociedad como actor principal que tiene la capacidad de elegir, de ejercer sus derechos y que además de contribuir económicamente por medio de la dinámica del pago de sus impuestos o tributos para el financiamiento de la administración y que además beneficia al intercambio de servicios y es el primer beneficiario de la política pública.

Entendiendo la política pública así “como resultados o productos del sistema político. Desde esta perspectiva, el sistema político recibe constantes demandas (insumos) de la sociedad nacional e internacional en forma de problemas que requieren de una solución por parte de los actores políticos (presidente, ministros, diputados, directivos de instituciones autónomas, autoridades locales)”. (Manual de Formulación de Políticas Públicas, 2013)

La Política Pública mediante el sistema político busca dar soluciones a los más necesitados, mediante estrategias que les permita mejor la calidad de vida y la satisfacción de

las situaciones en particular, enfocados o alineados a su vez a los objetivos de del Desarrollo Sostenible que busca el empleo pleno y la igualdad de condiciones.

Es por ello, se considera pertinente la realización de este proyecto, ya que a través de él se puede evidenciar el impacto que tiene la política pública de empleo con relación a la dinámica de empleabilidad en el municipio de Tocancipá, buscando a su vez reconocer los fundamentos y estrategias empleadas en la implementación de esta para la inserción laboral beneficiando en el mejoramiento de la calidad de vida de población.

Pero para lograr progresos y aplicación de la política pública de empleo laboral, se requiere de un acompañamiento conjunto del estado y la sociedad, de un alto sentido de pertenencia y responsabilidad como parte de los interesados en búsqueda de empleo y la inserción, eficaz donde se enfoque a su vez un fructífero de nuevas posibilidades que permitan visionar nuevas alternativas e incidentes prácticos.

Esta investigación se debe considerar adecuada, debido a que pretende indagar y conocer las estrategias aplicadas en la población en búsqueda de empleo, en lo que dedica su intervención en el contexto de la empleabilidad y las exigencias locales con relación al empleo en general.

Además, brindar mejoras que fortalezcas nuevas posibilidades y estrategias de inclusión laboral en la búsqueda del empleo digno, con nuevos procesos en la inclusión y la participación del estado con la sociedad, para esto se busca direccionar los intereses al bien común.

También, es importante, analizar las diferentes situaciones que se abordarán en esta investigación, con el fin de fortalecer las técnicas, métodos o procesos que hacen parte en el desarrollo de la política pública, que es el principal componente para estudiar, donde se puede brindar acciones que mejoren los contextos labores y sociales de una comunidad.

Por consiguiente, esta investigación busca realizar nuevos aportes, que optimicen la intervención de la política pública de empleo en la población, confirmar las estrategias en curso y fructificar nuevas estrategias que permitan disminuir el desempleo y generar posibilidades de interacción entre los diferentes actores.

3. Objetivo

3.1 Objetivo General

Conocer el impacto que tiene la vigencia de la política pública de empleo en la población, con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los fundamentos propios de la política pública de empleo; evidenciando las estrategias de empleabilidad que se cumplen en el municipio de Tocancipá.
- Establecer la relación entre el desempleo de la comunidad local y el cumplimiento de lo declarado en la política pública de empleo.
- Generar una propuesta que incida en las necesidades de población del municipio; posibilitando la pertinencia de la política pública de empleo

4. Marco Conceptual y Teórico

A continuación, se describen las palabras claves que hacen parte de esta investigación:

Política pública: la forma como el Estado atiende las necesidades de la sociedad, esta esta relaciona da a una toma de decisión que se traduce en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios, pero inclusive también a la no acción.” (Salamanca, 2019, pág. 1)

Es bien sabida como la forma que tiene el gobierno para solucionar un problema en la comunidad, donde se involucren diferentes actores y generen resultados positivos al colectivo, y que además los impactos se reflejen a corto, mediano y largo plazo.

Desempleo: Carencia de actividad u oficio que le genere remuneración a un individuo.

Empleo: es la actividad que desempeña una persona que ha sido contratada para desarrollar una labor determinada, y por esta recibe una asignación económica.

Empleo digno y decente: este se enfoca al trabajo compuesto de condiciones de adecuadas, con calidad basadas en los derechos de los trabajadores.

Incidencia: es el resultado de un análisis donde se evidencia el efecto de una situación, sobre unos determinados sujetos.

Pertinencia: Se puede determinar como la importancia de una situación o si esta es relevante frente a los resultados esperados.

El presente trabajo quiere analizar la importancia de la política pública de empleo en el municipio de Tocancipá, para ello se debe tener en cuenta que a nivel mundial todos

los países muestran cierto interés para fortalecer a la comunidad y brindarles unas nuevas oportunidades para mejorar la calidad de vida y de las regiones y estudiándolas con el fin analizar cómo esta incide en los diferentes actores y como ellos también podrían fortalecerla.

Y su localización de la población, está ubicada en zona rural, registrándose un total de 18.375 habitantes, frente a 13.618 de la cabecera municipal. Lozano, José Farid. Se tomó como base sus estudios de viabilidad para la Autorización de la Agencia de Empleo de Tocancipá 2016-2018 enviados a la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo de Colombia.

Dentro del plan de desarrollo municipal Tocancipá “Alta Competitividad con Desarrollo y Proyección” 2016-2019, se tiene establecido en el eje económico “desarrollo económico con alta competitividad y proyección”, el programa “EMPLEO DIGNO”, cuyo objetivo es la consolidación del servicio público de empleo con enfoque de calidad para disminución del desempleo en el municipio” mediante la implementación de la meta de resultado “reducir el índice de desempleo entre la población económicamente activa del municipio de Tocancipá”, meta que estaba en la vigencia 2015 en el 4.75 %, y para el 2019 será del 4.5 %. (Plan de Desarrollo Municipal de Tocancipá, 2016 - 2019)

Por más de una década el Municipio de Tocancipá ha realizado labores de intermediación laboral, bajo la figura de “oficina de empleo”. Pero una vez surgida la obligación de autorizarse por el Ministerio de Trabajo, esta se ha logrado certificar en los últimos cuatro (04) años, mediante las Resoluciones Nos. 000304 de 2014 y 476 de 2016, Resolución 322 de 2017 y Resolución 637 de 2018, las cuales le han permitido constituirse y desempeñarse con gran impacto positivo regional, social, cultural, económico, sociológico y laboral como Agencia Pública de Gestión y Colocación. (Plan de Desarrollo Municipal de Tocancipá, 2016 - 2019)

En el Plan de Desarrollo municipal “Tocancipá Alta Competitividad con Desarrollo y Proyección” 2016 a 2019, se viene desplegando el programa “EMPLEO DIGNO”,

implementando la meta de resultado “reducir el índice de desempleo”, que incluye las metas de producto:

- Realizar apoyos de proyección laboral en cumplimiento de la ley del primer empleo.
- Capacitar en “teletrabajo” por medio de establecimientos educativos u otros aliados.
- Aumentar la tasa de colocación de población económicamente activa en busca de empleo.
- Mejorar la colocación de las mujeres dentro de los procesos de selección.
- Incrementar la colocación de los profesionales residentes en el Municipio dentro los procesos de selección.
- Realizar atención diferencial con rutas de empleo específicas para aquella población que así lo disponga el ordenamiento jurídico (víctimas del conflicto, reinsertados, retornados, población vulnerable y demás).
- Lograr que la mano de obra (calificada y no calificada) requerida en ejecución de los proyectos de inversión municipal sea contratada a través de la gestión de la Agencia con oferentes residentes en el Municipio.
- Implementar programas de formación para el trabajo.
- Implementar los componentes del programa “Promoción del Empleo en el Marco del Trabajo Decente” en el mercado laboral municipal.
- Realizar estudios socioeconómicos, de perfiles ocupacionales, y de caracterización del mercado de trabajo en el Municipio.

También el municipio establece en su Plan de Desarrollo municipal, el programa “Emprendimiento y Asociatividad”, mediante el cual se ha logrado desarrollar las siguientes metas:

- Meta de Resultado: Incrementar la cobertura de usuarios de unidades de Emprendimiento y Asociatividad fortalecidas. Esta meta tiene inmersas las metas de producto:

- Desarrollar estrategias para brindar apoyo a organizaciones asociativas y cooperativismo.
- Fortalecer el programa Banco de oportunidades para incentivar la creación y fomento de empresa.
- Crear un Centro de Desarrollo empresarial.
- Desarrollar estrategias para promover los actores locales en materia de emprendimiento. (Tocancipa cundinamarca.gov, 2019)

También, en la Secretaria de Desarrollo Económico se encuentran las áreas emprendimiento y asociatividad; ciencia, tecnología e innovación, desarrollo agropecuario y desarrollo turístico, las cuales tienen también asociadas metas de resultado y producto, que favorecen el cumplimiento de las acciones de la Agencia de Empleo y a la Secretaría de Desarrollo Económico. (Tocancipa cundinamarca.gov, 2019)

El municipio de Tocancipá cuenta con una agencia de empleo la cual se encuentra autorizada por el ministerio del trabajo para realizar gestión y colocación, como apuesta a la Política Pública Trabajo Digno y Decente, la cual presta unos servicios de:

- 1.Registro: a través del cual se realiza cargue de la hoja de vida del buscador de empleo, donde se diligencia datos básicos, experiencia, formación y educación.
2. Orientación ocupacional: a través de esta los orientadores ocupacionales brindan asesoría a los buscadores de empleo para el reconocimiento, y fortalecimiento de las competencias habilidades blandas. También se identifica el perfil del buscador para direccionarlo a los diferentes servicios.
3. Preselección: Se establece, se establece, documenta y se identifica los posibles candidatos para ocupar la vacante de acuerdo con los criterios establecidos por el empleador.

4. Remisión: La postulación del candidato postulado a la vacante de acuerdo con el perfil solicitado por la empresa.

Por ello, son un gran recurso, para no desaprovechar el posicionamiento institucional que con gran esfuerzo y dificultades se ha logrado tanto entre los buscadores de empleo como por parte de los empresarios, “stakeholders” y demás actores.

Esta Política Pública de empleo se relaciona los Objetivos del Desarrollo Sostenible, Objetivo 8 trabajo decente y crecimiento económico de donde se quiere” estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación empleo es crucial para el fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo en pleno y productivo y un trabajo decente para los hombres y mujeres para 2030”. (Objetivo del Desarrollo Sostenible, 2019)

Es decir que tanto hombres y mujeres alrededor del mundo tengan acceso al empleo digno y decente, tengan derecho a la seguridad social, capacitación y puedan a ocupar diferentes cargos donde tengan apoyo legal que les permita ser protegidos, puedan defender sus derechos constitucionales y además también que estos puedan fundar autoempleo donde estos llaguen a ser productivos y autónomos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta con el objetivo analizar el cumplimiento de la política pública entendida como “la forma como el Estado atiende las necesidades de la sociedad, esta esta relaciona da a una toma de decisión que se traduce en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios, pero inclusive también a la no acción. (Salamanca, 2019, pág. 1)

Es bien sabida como la forma de actores que tiene el gobierno para solucionar un problema en la comunidad, donde se involucren diferentes actores y generen resultados

positivos al colectivo, y que además los impactos se reflejen a corto, mediano y largo plazo.

Otros estudios como el de la Universidad Latina de América sobre ¿Qué es una Política Pública?

Define la Política Publica como “como ciencia y arte de gobernar que trata de la organización y administración de un Estado en sus asuntos e intereses.” Dando a conocer que son asuntos que se plantean para dar soluciones a los problemas sociales, a los intereses, decisiones involucrando un conjunto de actividades, que pretenden dar solución una problemática común, donde los asuntos de intereses convergen para una efectividad en la gestión pública. (C.E, 2019, pág. 1)

Estas políticas de empleo revisten de importancia porque a través de estas, los gobiernos inician una generación de estrategias que van a permitir, la resolución o minimización de un problema que atañe a la comunidad en especial, la cual va a satisfacer las necesidades a prioritarias.

En por ello que revisten de importancia para la resolución de las necesidades las cuales se mencionan a continuación:

- Se evidencia que está desarrollando el gobierno y lo que pretende realizar.
- Los diferentes actores que la conforman ya se han formales e informales.
- Cuál sería su marco normativo formal e informalmente.
- Sus principales objetivos para el desarrollo de esta.
- Sus efectos ya sea a corto, mediano o largo plazo
- A quién ya dirigida, por qué y para que de esta.

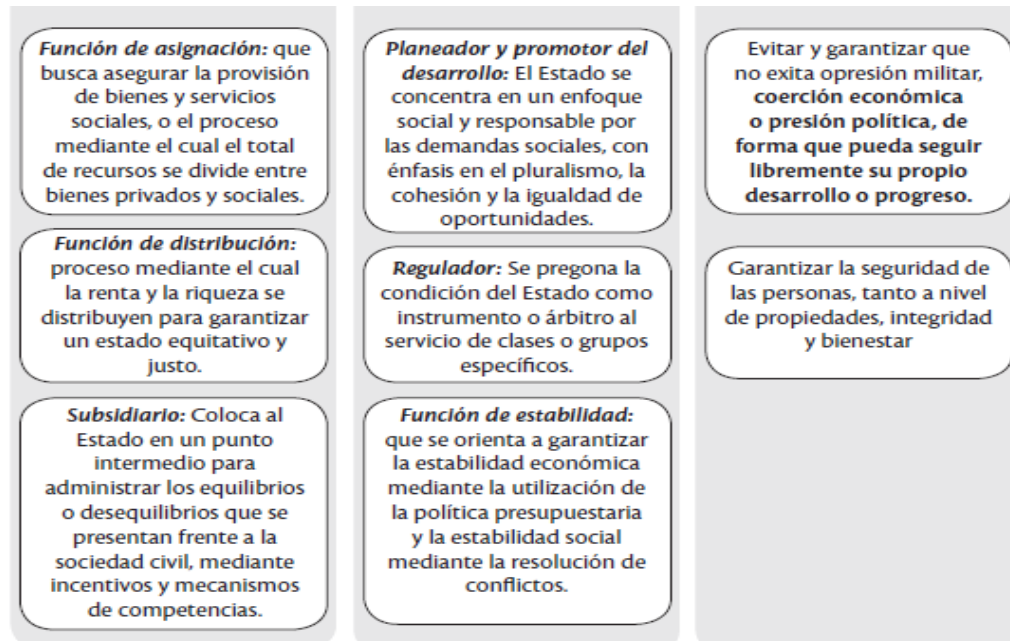
Es importante también mencionar, que la política pública es cíclica y cumple unas etapas y a su vez posee unas tipologías las cuales se relacionan a continuación:

- Políticas Substantiva: la cual se enfoca la forma como el gobierno justamente realiza versus lo que como ciertamente hace.
- Políticas materiales: bienes para la comunidad versus valores.
- Políticas públicas: realizadas por el sector público contra las ejecutadas por la parte privada.
- Políticas liberales: la libertad individual contra conservadora.
- Naturaleza: esta se enfoca en la modificación de las relaciones de empleo vivienda entre otros y minimizar los efectos de las situaciones temporales.
- Beneficiarios: pueden ser de carácter universal o segmentadas de acuerdo con grupos sociales o necesidades.
- Impacto: se enfocan en subsanar los desequilibrios generar procedimientos programáticos.

En Colombia la política pública en Colombia se desarrolla a través de un marco normativo, que permite que este se pueda plasmar a través de un plan de gobierno por la vigencia de cuatro años donde el congreso decreta la *LEY 152 DE 1994*, donde se establecen los procesos, procedimientos, ejecución y demás del Plan de Desarrollo. (Senado, 2019)

Y el estado opera a través de un esquema frente a esas políticas como se observa a continuación

Ilustración 5 Esquema de política pública



Fuente: (Melojairo, 2013, pág. 26)

Evidenciándose que el estado participa activamente, en la consecución de la política pública adoptando estrategias de intervención casi realistas, buscando la eficiencia y eficacia de la política en búsqueda de la equidad social.

Por lo anterior es importante, mencionar teniendo en cuenta la importancia de las políticas públicas, se crea el mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013 la cual tiene por objeto “crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.” (Congreso de Colombia, 2019)

Mecanismo por el cual, se protege a la persona cesante, que se encuentra sin empleo en búsqueda de condiciones que le permitan la inserción laboral mejorándole la

calidad de vida, brindándoles políticas activas y pasivas en su proceso de formalización. Reglamentado por el Decreto Nacional 2113 de 2013. Adicionado por Art 10, ley 1780 de 2016.

Naciendo de esta forma el Servicio Público de Empleo, como una alternativa y herramienta de búsqueda de empleo, a través de las Cajas Compensación Familiar, o instituciones de formación, el SENA, agencias públicas de empleo la generación de competencias laborales.

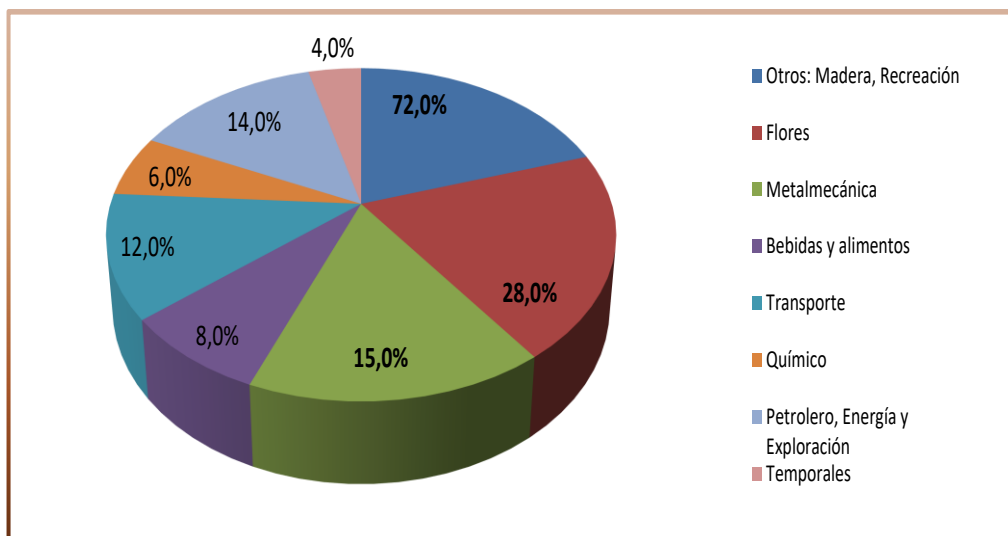
A su vez como, como apoyo a esta iniciativa surge el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección a Cesante, para apoyar la población sin empleo con beneficios específicos según requisitos. Además, las cuentas de Cesantías como fuente en la generación de ingresos en los periodos cesantes.

Esta confluencia conduce y refiere a “Las políticas de formación para el trabajo tienen la responsabilidad de constituirse en un punto de encuentro, un espacio de articulación, entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, varones y mujeres.” (CINTERFOR, 2004, pág. 2)

Es por ellos de la importancia de la creación de estrategias planeadas, no fortuitas que auxilien a las generaciones en busca de empleo y brinden, mecanismos de solución para la inclusión y el favorecimiento las demandas personales y del mercado laboral en lo posible

Por otro lado, también es importante tener presente los diferentes sectores económicos en la zona para la consecución de empleo, los cuales se pueden relacionar o evidenciar los resultados arrojados por la fundación Bavaria en el año 2013, donde se evidencia en una muestra específica de 50 empleadores cuáles generan más empleo en la zona.

Ilustración 6 Sectores que generan más empleo en la zona



Fuente: informe de Perfil Vocacional Tocancipá, (Bavaria, 2013)

Lo anterior, considerando los datos estadísticos del informe de perfil vocacional Tocancipá elaborado por la fundación Bavaria, se puede evidenciar que el sector madera es quién más generan empleo el municipio de Tocancipá con un 72%, en segundo lugar, se encuentra el sector floricultor con un porcentaje del 28% y el sector metalmecánico con el 15% con una diferencia del sector petróleo, energía y exploración del 1%.

Vale recordar que el Municipio de Tocancipá habilitó dos polígonos o zonas donde se pueda desarrollar la actividad industrial, el primero en la Vereda Canavita, y el segundo en la vereda Tibitó.

En otras zonas, tales como Verganzo o La Fuente, tienen asiento empresas de invernaderos para el desarrollo de la floricultura en diferentes especies de flores.

Ilustración 7 Valor agregado municipal



Fuente: (DANE, 2015)

Según el último estudio y actualización de los contribuyentes del impuesto de industria y comercio, avisos y tableros y publicidad exterior visual en el Municipio de

Tocancipá, los establecimientos censados por tipo de personas son como se muestra a continuación:

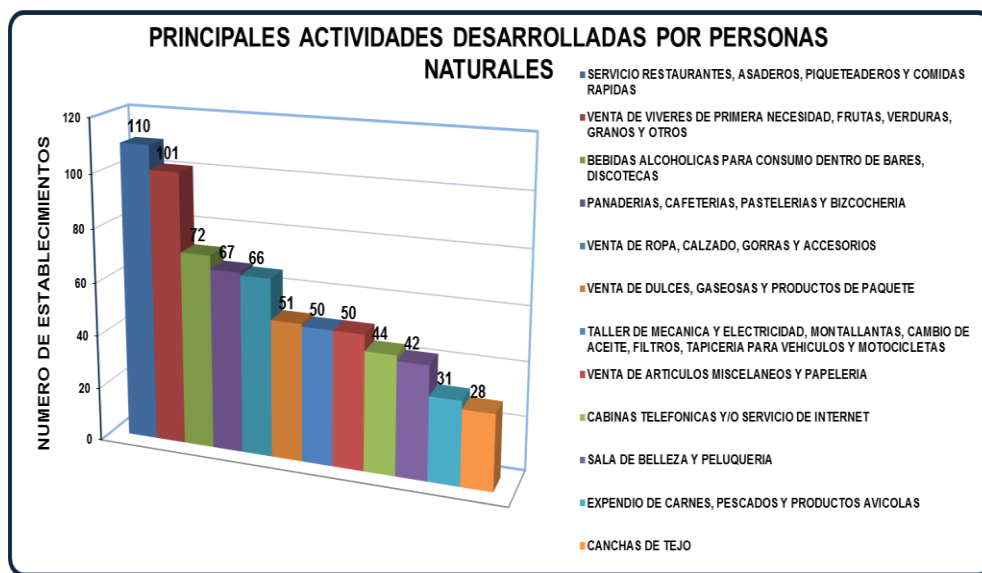
Tabla 2 Establecimientos censados por persona

ESTABLECIMIENTOS CENSADOS POR TIPO DE PERSONA						
CONCEPTO	TOTAL	%	PERSONAS NATURALES	%	PERSONAS JURÍDICAS	%
NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS	1627	100%	1079	66%	548	34%

Fuente: (Multiasesorias consultorias y servicios Ltda, 2019)

Por su parte, las actividades económicas que desarrollan las personas naturales en el Municipios son como se detallan a continuación:

Ilustración 8 Principales actividades desarrolladas por personas naturales.

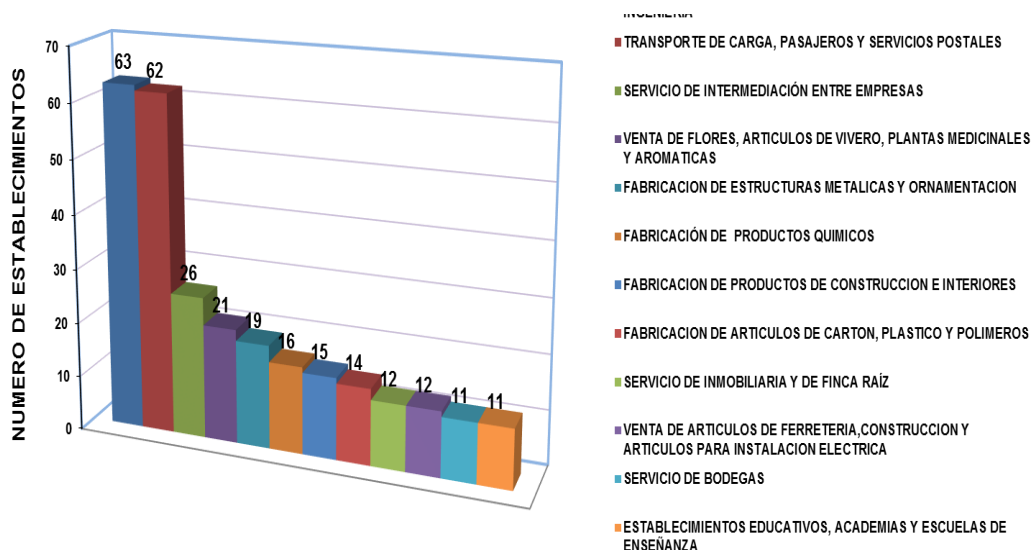


Fuente: (Multiasesorias consultorias y servicios Ltda, 2019)

Con respecto a la gráfica de las principales actividades desarrolladas por las personas naturales, se puede inferir que se encuentra el sector servicios de restaurantes, asaderos, piqueteaderos y comidas rápidas primer lugar, víveres de primera necesidad, frutas, verduras granos y otros en segundo lugar, en tercer lugar, bebidas alcohólicas para consumo dentro de bares y discotecas y en último lugar están, los establecimientos que tienen canchas de tejo.

Las personas jurídicas estudiadas, desarrollan las siguientes actividades:

Ilustración 9 Principales actividades desarrolladas por personas jurídicas



Fuente(Multiasesorias consultorias y servicios Ltda, 2019)

Con respecto a la gráfica de las principales actividades desarrolladas por las personas jurídicas, se puede decir que se encuentra el sector servicios de construcción, diseño, arquitectura e ingeniería en el primera lugar, transporte de carga, pasajeros y servicios postales en segundo lugar, en tercer lugar, servicio de intermediación a las empresas y en último lugar los establecimientos educativos, academias y escuelas de enseñanza.

Respecto a la clasificación de las actividades económicas, el referido estudio aporta lo siguiente:

En el tipo de actividad comercial que realizan las empresas en el municipio de Tocancipá, se evidencia que en un primer lugar se encuentran con un 56% el sector servicios, en segundo lugar, con un 36% está el área comercial y con un porcentaje del 8% el sector industrial.

Tabla 3 Tipo de actividad

TIPO DE ACTIVIDAD		
COMERCIAL	586	36%
SERVICIOS	905	56%
INDUSTRIAL	130	8%
FINANCIERA	6	0,4%

A su vez, el sector la actividad industrial, siendo la más representativa en aportes al PIB, se subdivide en las siguientes actividades:

Tabla 4 Principales actividades desarrolladas sector industrial

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS SECTOR INDUSTRIAL		
FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS Y ORNAMENTACIÓN	33	2%
FABRICACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS	16	1%
FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CONSTRUCCIONES E INTERIORES	16	1%
FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE CARTÓN, PLÁSTICOS Y POLÍMEROS	14	1%
FABRICACIÓN DE MUEBLES Y ELEMENTOS DE CARPINTERÍA	9	1%
FABRICACIÓN DE MAQUINARIA AGRÍCOLA, AGROPECUARIA E INDUSTRIAL	8	0,5%
FABRICACIÓN Y CONFECCIÓN DE ROPA EN GENERAL	7	0,4%
FABRICACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	5	0,3%
GENERACIÓN Y TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA	4	0,2%
FABRICACIÓN DE CERVEZA Y PRODUCTOS DE CEBADA	3	0,2%
FABRICACIÓN Y /O VENTA DE ARTESANÍAS Y MANUALIDADES	3	0,2%
FABRICACIÓN DE GRANITOS, MÁRMOLES Y CERÁMICAS	3	0,2%

Fuente:(Multiasesorias consultorias y servicios Ltda, 2019)

4.1 Marco normativo

El concepto de trabajo digno hace relación al preámbulo de la Constitución Política del 1991, donde se manifiesta que es un estado Social de Derecho, haciendo hincapié al trabajo y se señala la dignidad humana como valor predeterminante de la constitución.

Dentro de las normativas más importantes que enmarcan la política de empleo en Colombia, se encuentran las siguientes las cuales se mencionan a continuación:

Tabla 5 Normatividad política pública de empleo.

Código sustantivo del trabajo	documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores.
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Resolución 01677 de 2008	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones
Ley 1636 de 2013	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.

Decreto 489 de 2013	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 1780 de 2016	Promover el empleo y el emprendimiento juvenil en el país
Decreto 410 de 1971	Reglamentado parcialmente por el Decreto 1753 de 1991 - Reglamentado por el Decreto 2952 de 1936 - Adicionado por el Artículo 1 Ley 1 de 1980.
Ley 590 de 2000	Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa.
Ley 905 de 2004	Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.
Ley 1014 de 2006	De fomento a la cultura del emprendimiento.
Decreto 1192 de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 1014 de 2006 sobre el fomento a la cultura del emprendimiento y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta todo lo anterior y en concordancia con las políticas públicas, se creó el Servicio público de empleo mediante la Ley 1636 de 2013, como herramienta que permitiera a la población nacional la búsqueda de empleo.

“El Servicio Público de Empleo tiene por objeto integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local. El sistema comprende las obligaciones, las instituciones públicas privadas y mixtas, las normas, procedimientos y regulaciones y los recursos públicos y privados orientados al mejor funcionamiento del mercado de trabajo”. (dnp, 2019)

El Servicio Público de Empleo, es una herramienta para acercar la oferta y la demanda y que esta permita a través de esta generar oportunidades, vencer barreras que impidan la inserción laboral adecuada, eficaz. Donde además se realicen articulaciones y estrategias a nivel local y nacional. Generando a su vez el Mecanismo de protección al cesante, mediante el Departamento Nacional de Planeación a través de la Subdirección de Empleo donde se da cabida a la ejecución de políticas pasivas y activas para minimizar los impactos del desempleo y facilitar la vinculación laboral de la comunidad en general con condiciones dignas y decentes según la normatividad establecida.

5. Metodología

En esta investigación, se busca realizar a través de un enfoque cualitativo, la cual “se refiere a estudios sobre el quehacer cotidiano de las personas o de grupos pequeños. En este tipo de investigación interesa lo que la gente dice, piensa, siente o hace; sus patrones culturales; el proceso y significado de sus relaciones interpersonales y con el medio”. (Gonzalez, 2009, pág. 41)

Es decir, esta investigación se basa en la interpretación generando hipótesis, suposiciones o conjeturas teniendo en cuenta los datos adquiridos en el análisis recolectado teniendo en cuenta el sentir de la población objeto de estudio generando modelos por la actuación en el ejercicio de las actividades.

Con el fin de determinar el impacto de la política pública de empleo con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá.

Es importante resaltar que la población registrada en la plataforma de la Agencia Pública de Empleo de Tocancipá es de 17.751, de los cuales 12.429 buscadores se encuentran como activos ya que en ocasiones ingresan al sistema a explorar la plataforma y solo 5.601 presentan situación laboral desempleados, denotándose además que solo 3.963 serían residentes o habitantes del municipio de Tocancipá.

Es importante resaltar, que la muestra no tiene que ser muy representativa de la población, ya que esta no debe ser de carácter generalizada. Por ello, para esta investigación se puede hablar de un dirigido o voluntarios, a la los cuales se les aplicó el instrumento teniendo en cuenta que no se puede tomar la capacidad total población finita en el proceso de investigación.

Como instrumento se tomó la entrevista abierta que consiste en realizar “preguntas abiertas, pues permiten a los entrevistados responder con sus propias palabras y así obtener una información más amplia sobre el tema”. (Gonzalez, 2009, pág. 101)

Es decir busca generar hipotesos, analizar la forma de pensar sobre una situación determinada, enfocada siempre a los objetivos de la investigación en desarrollo en busca de lo más relevante que permita la generación de ideas, conjeturas que permitan la interpretación.

Con esta se pretende la recolección de información, dirigida al coordinador de la Agencia Pública de empleo de Tocancipá, quien es el profesional especializado que realiza el acompañamiento y genera el proyecto de viabilidad para obtener la autorización por parte del ministerio para la gestión y colocación de empleo en el municipio de Tocancipá, por medio de la agencia pública.

A su vez también se tomó como actores a cuatro colaboradores del total de los nueve, que hacen parte de la Agencia pública de empleo, quienes tienen la tarea de orientar ocupacionalmente, asesora y registrar al buscador de empleo que solicita los servicios de la agencia.

También se tomó como insumo a entrevistar a 40 buscadores de empleo o informantes claves que de manera voluntaria accedieron a responder la entrevista, quienes se acercaron a las instalaciones de la agencia pública de empleo para solicitar ser atendidos y ser postulados a las vacantes vigentes que se encontraban vigentes en la plataforma.

Las entrevistas, revisten de gran importancia ya que ayudan a resolver interrogantes importantes en la investigación, como lo es las estrategias que utiliza la agencia de empleo de Tocancipá para dar cumplimiento a la política pública de empleo en el municipio.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Ficha técnica- Recolección de la información para análisis de resultado

Entrevista dirigida al coordinador de la agencia pública de empleo de Tocancipá.

Objetivo: Determinar el impacto de la política pública de empleo con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá.

1. ¿Existe una política pública de empleo que se aplique en el municipio de Tocancipá?
2. ¿Considera usted, que la política pública de empleo tiene un impacto en la población desempleada del municipio de Tocancipá?
3. ¿Qué normatividad rigen la política pública de empleo en el municipio de Tocancipá?
4. ¿Con relación a la perspectiva ocupacional, cuáles son los cargos de mayor incidencia requieren las empresas asentadas en el municipio de Tocancipá?
5. ¿Considera usted que el índice de desempleo a nivel local está acorde a los objetivos de cumplimiento a los objetivos establecidos en la política pública de empleo?
6. ¿Considera usted que existen barreras que inciden en la que la política pública de empleo, no se le dé cumplimiento del 100% a nivel local?
7. ¿Qué estrategias de mejoramiento, se han realizado en la implementación de la política pública de empleo a nivel local o que estrategias implementaría?
8. ¿Cuántas vacantes se generan en el mes?
9. ¿Cuáles son los cargos que más solicitan las empresas del sector?
10. ¿Cuáles son los cargos que usted percibe de mayor rotación en las empresas, teniendo en cuenta la solicitud realizada por los empleadores?

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Ficha técnica- Recolección de la información para análisis de resultados

Entrevista dirigida al buscador de empleo, de la agencia pública de empleo de Tocancipá.

Objetivo: Determinar el impacto de la política pública de empleo con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá.

- 1.¿Sabe usted, que es política pública?
- 2.¿Conoce usted, si existe una política pública de empleo que se aplique en el municipio de Tocancipá y que beneficie al buscador de empleo?
- 3.¿Considera usted, que la política pública de empleo le ha beneficiado a usted o conoce de alguien que ha sido beneficiado con esta política?
- 4.¿Conoce usted los beneficios que contempla la política pública de empleo en el municipio de Tocancipá?
- 5.¿Qué estrategias de mejoramiento, propondría para mejorar la implementación de la política pública de empleo a nivel local?
- 6.¿En la actualidad usted, se encuentra buscando empleo para que cargo en especial?
- 7.¿Considera usted que existen barreras que le impiden su ubicación laboral?
- 8.¿Cuáles son los cargos que usted percibe de mayor solicitud por parte de las empresas?

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Ficha técnica- Recolección de la información para análisis de resultados

Entrevista dirigida a los colaboradores de la agencia pública de empleo de Tocancipá.

Objetivo: Determinar el impacto de la política pública de empleo con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá.

- 1.¿Qué sabe usted, que es política pública?

- 2.¿Mencione que conoce de la existencia de una política pública de empleo que se aplique en el municipio de Tocancipá?
- 3.¿Por qué considera usted, que la política pública de empleo tiene un impacto en la población desempleada del municipio de Tocancipá?
- 4.¿Qué normatividad rigen la política pública de empleo en el municipio de Tocancipá?
- 5.¿Con relación a la perspectiva ocupacional, cuáles son los cargos de mayor incidencia requieren las empresas asentadas en el municipio de Tocancipá?
- 6.¿Considera usted que el índice de desempleo a nivel local está acorde a los objetivos de cumplimiento a los objetivos establecidos en la política pública de empleo?
- 7.¿Considera usted que existen barreras que inciden en la que la política pública de empleo, no se le dé cumplimiento del 100% a nivel local?
- 8.¿Qué estrategias de mejoramiento, se han realizado en la implementación de la política pública de empleo a nivel local o que estrategias implementaría?
- 9.¿Cuántas vacantes se generan en el mes?
10. ¿Cuáles son los cargos que usted percibe de mayor rotación en las empresas, teniendo en cuenta la solicitud realizada por los empleadores?

“Teniendo en cuenta que, en esta investigación, se busca determinar el impacto de la política pública de empleo con relación a la dinámica de empleabilidad que se cumple en el municipio de Tocancipá, se puede decir que las coordinaciones manifestadas en la actualidad existen unos parámetros incluidos en el plan de desarrollo municipal, donde se evidencia que esta entidad territorial siempre ha sido pionera en todo proceso de intermediación laboral.

Su normatividad se encuentra fundamentada por la ley 1636 de 2013 "por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia", la resolución 3999 de 2015, el acuerdo 005 de 2016 por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal, alta competitividad con Desarrollo y Proyección 2016-2019”, ley 1780 donde se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado del trabajo y se dictan otras disposiciones.

Y se evidencia la existencia de la Agencia como minimizador del desempleo en el municipio de Tocancipá, observándose que su vez los asesores que reconocen la existencia de la política pública para el empleo digno y decente cobijada por la ley 1636 de 2013 donde refieren la intervención de programas de inclusión laboral dirigida a la población local y nacional para la satisfacción de la comunidad

El buscador de empleo coincide que son estrategias que el municipio utiliza de manera equilibrada para dar a los habitantes una mejor calidad de vida, en cuanto a la búsqueda de nuevas oportunidades. Otros argumentan manifestando desconocer la existencia que es política pública de empleo activa en el municipio.

Este actor potencial refiere observar beneficios obtenidos, en terceras personas en las ubicaciones laborales, no obstante, considera que posee algunas barreras que le imposibilita su pronta ubicación laboral como lo son los perfiles exigentes solicitados por las diferentes empresas y la falta de formación para desempeñar un oficio en la mejor forma posible.

Haciendo alusión a la realidad laboral, los buscadores de empleo reconocen la falta de preparación, ocupacional lo que deja evidenciado cierta inconformidad con ellos mismos y la falta de oportunidades, ya que estas los limitan presentando cierta desventaja ante otros aspirantes frente a la competencia del mercado laboral, sumándose la llegada de nuevas personas que se siguen asentándose en el municipio de Tocancipá.

En cuanto al equipo de colaboradores, que integra el combinado de la Agencia Pública de Empleo, se encuentran realizando esfuerzos para mejorar la dinámica de empleabilidad en el municipio, mediante la realización de procesos de acompañamiento oportunos, analizando las fortalezas, experiencia y formación de los buscadores de empleo.

Con el fin de priorizar la pronta ubicación laboral mediante, capacitaciones específicas en manejo de entrevistas, pruebas psicotécnicas y cursos complementarios en busca del fortalecimiento de las competencias de los buscadores de empleo para el mejoramiento del desempeño laboral. Generando así, acciones que declaren confianza en el buscador de empleo y que le permita el reconocimiento de las potencialidades que posee.

Como otra estrategia de empleabilidad se tiene, visitar a los industriales con el objetivo de dar a conocer los servicios que presta la agencia pública de empleo y recepcionar nuevas vacantes para brindar y generar nuevas oportunidades laborales.

Haciendo alusión a las vacantes solicitadas continuamente por las empresas, hace referencia la coordinación que son los operarios de producción industrial y agrícola las de mayor demanda y los buscadores refieren que son operario de producción, auxiliares de servicios generales, auxiliares de bodega y los colaboradores coincidiendo con la misma respuesta solicitada.

6. Resultados

6.1 Fundamentos propios de la política pública de empleo y las estrategias de empleabilidad que se cumplen en el municipio de Tocancipá.

El congreso de Colombia, mediante, la ley 1636 de 2013 crea el mecanismo de protección al cesante, donde se busca que se articule el sistema de Políticas Públicas Activas y Pasivas frente a disminución de los fenómenos del desempleo que enfrentar la población con el fin de favorecer la vinculación laboral con condiciones favorables sin vulneración de los derechos, para el mejoramiento de su formalización y calidad de vida.

Así, esta ley se encuentra compuesta por cuatro componentes como lo son: el Servicio Público de Empleo, la Capacitación general, el Fondo de Solidaridad del Fomento al Empleo y protección al cesante (FOSFEC), las cuentas de Cesantías de los trabajadores. Se puede apreciar que, en la Agencia Pública de Empleo del municipio de Tocancipá, cuenta con mecanismos para facilitar la inserción laboral, como lo son los diferentes servicios que presta.

Aunque, poseen programas establecidos a nivel local, existe todavía limitaciones a la hora de ubicar laboralmente a un buscador de empleo, a pesar las diferentes estrategias con las que pueden contar y los diferentes requerimientos que son más de cien mensual, ofertadas por las diferentes empresas de la zona.

También, por su infraestructura, se cuentan con alianzas estratégicas con las diferentes agencias de las cajas de compensación familiar, que complementan los servicios en la atención del buscador de empleo que se ofrece en la agencia pública de empleo de Tocancipá.

Entre esas estrategias para la empleabilidad se encuentran, las alianzas realizadas con las diferentes agencias de las diferentes Cajas de Compensación familiar, quienes lideran el Mecanismo de protección al Cesante, donde le facilitan a cada uno de los usuarios del sistema acceder a los beneficios del Subsidio familiar una vez se encuentre desempleado. Y el programa de los 40 mil primeros empleo que se enfoca, en incentivar la contratación de personas entre edad 18 a 28 años y que estén en búsqueda de empleo y no cuenten con experiencia laboral.

A su vez, está el cierre de brechas para el acceso al empleo, garantizando nuevas oportunidades relacionadas a las distintas capacitaciones, enfocadas en habilidades blandas, claves y transversales, caja de herramientas donde se les enseña a presentar una entrevista y las pruebas psicotécnicas e, que les permita a los diferentes buscadores se empleó tener un mejor desempeño frente a los procesos de selección que se van a delatando.

De la misma forma, con un trabajo conjunto con el área de emprendimiento de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Municipal de Tocancipá, se le brinda apoyo a los diferentes buscadores de empleo, que deseen optar por generar un emprendimiento. Es decir,

personas que poseen una idea de negocio, la cuál va ser fortalecida a través de esta área mediante el ejerció en la búsqueda del financiamiento y puesta marcha.

Una de las formas de realizar el fortalecimiento o financiero a los negocios de los buscadores de empleo, una vez se haya concretado la idea de negocio y culminado las capacitaciones respectivas. Se procede a solicitar apoyo para el fomento empresarial, si el usuario mediante solicitud de crédito previo requisitos, con el Banco de Oportunidades; creado mediante acuerdo N° 017 de 2014 Y Reglamentado por Decreto 097 de 2013 operado por CORFAS bajo Convenio de Asociación 002 de 2014 y 001 de 2015.

Otra, de las estrategias, que hace referencia a los fundamentos propios de la Política Pública de empleo, es la Agencia Pública de Empleo de Tocancipá, que, con el apoyo del recurso humano disponible, se presta atención a los buscadores de empleo por medio de los diferentes Servicios de atención como lo son:

- Recepción de los servicios: es donde se realiza el cargue de la hoja de vida o se recepción al buscado de empleo para completar su hoja de vida. También de cada buscador de manera voluntaria y autónoma realiza el cargue de la hoja de vida de manera virtual en la modalidad auto registro.
- Orientación Ocupacional Laboral Entrevista: este módulo el buscador de empleo es orientado de forma individual, se analiza consensuadamente su perfil laboral, su experiencia formación, educación; también su actitud, aptitudes y habilidades con el fin de realizar los direccionamientos y ajustes pertinentes para mejorar su perfil y definir estrategias para la inserción.
- Servicio de Orientación Laboral Talleres: realización de talleres de motivación y animación laboral para la búsqueda de alternativas y mecanismos que les permitan la inserción laboral.

- Servicio de Intermediación Laboral: el proceso consiste en la colocación o contratación del personal remitido, por la agencia de empleo al requerimiento de personal realizado por la empresa.
- Servicio de Gestión Empresarial: consiste en realizar orientaciones a los empleadores en búsqueda de personal idóneo para sus puestos de trabajo, en temas relacionados a contratación, incentivos y legislación laboral. Mediante la atención de visitas a las empresas o telefónicamente.
- Ruta Diferencial: apoyo a buscador de empleo Víctima del Conflicto Armado y población diversamente hábil para su inserción laboral.

A su vez, mediante la resolución N° 3722 del 19 de septiembre de 2016 se conforma y organiza la Inspección de Trabajo del municipio de Tocancipá y se modifican jurisdicciones administrativas de las Direcciones territoriales de Cundinamarca y Boyacá. Cuyo objetivo primordial sectorial es mejorar las condiciones de la población trabajadora mediante los elementos de trabajo decente, ambientes laborales y protección social para el aumento de la productividad nacional.

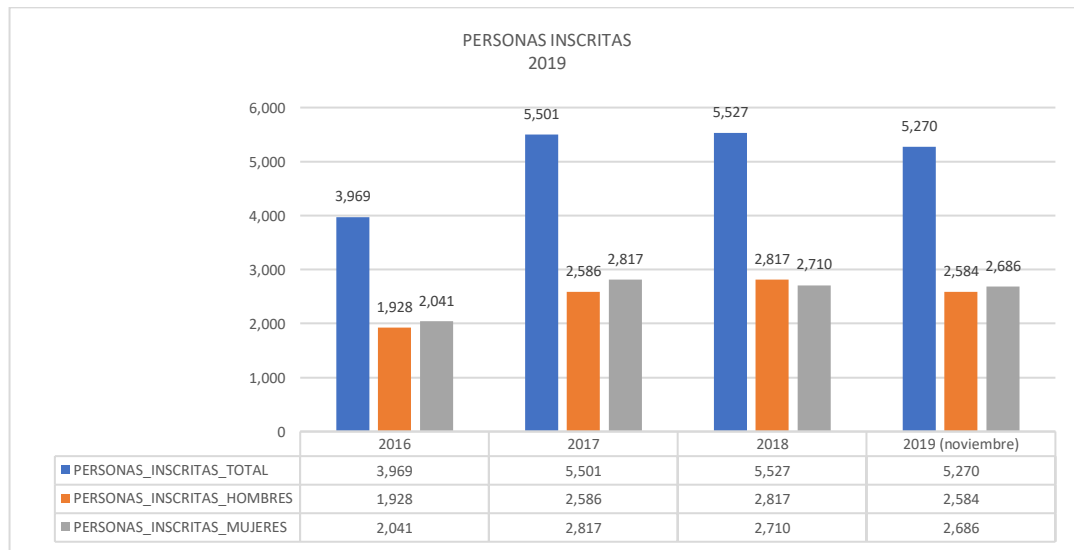
Teniendo en cuenta, lo anterior se puede evidenciar el municipio de Tocancipá cumple con los Fundamentos propios de la política pública de empleo y las estrategias de empleabilidad, ya que cuenta con diferentes estrategias disponibles, al servicio de la comunidad para facilitar la inserción laboral. Como lo son la Agencia Pública de Empleo con sus diferentes servicios, Banco de Oportunidades, Ruta Diferencial, área de Emprendimiento y demás programas para el apoyo a los temas relacionados a la empleabilidad local.

6.2 Relación entre el desempleo de la comunidad local y el cumplimiento de lo declarado en la política pública de empleo.

De acuerdo a lo planteado con relación entre el desempleo de la comunidad local y el cumplimiento de lo declarado en la Política Pública de Empleo, se puede evidenciar que existe un alto índice de cumplimiento en la implementación de esta en municipio de Tocancipá, vigencia 2016-2019 evidenciándose los siguientes datos estadísticos según la gestión que presta.

Recepción de los servicios:

Ilustración 10 Personas inscritas

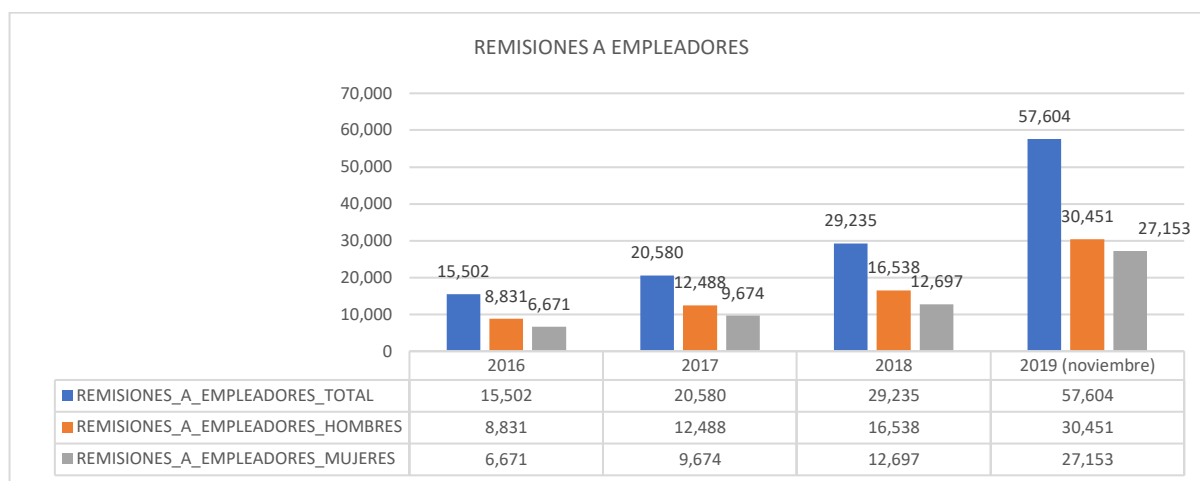


Fuente: Información de la Agencia de Empleo de Tocancipá tomada del SISE vigencias 2016 a 2019

En la gráfica, se logra apreciar en el primer lugar con 5.527 personas inscritas año 2018 con en la plataforma del servicio público de empleo y en el segundo lugar se encuentra con 5.501 personas inscritas el año 2017 y en un menor rango en tercer lugar el año 2019 con 5.270 personas inscritas en la plataforma.

Intermediación Laboral

Ilustración 11 Intermediación laboral, remisiones a empleadores

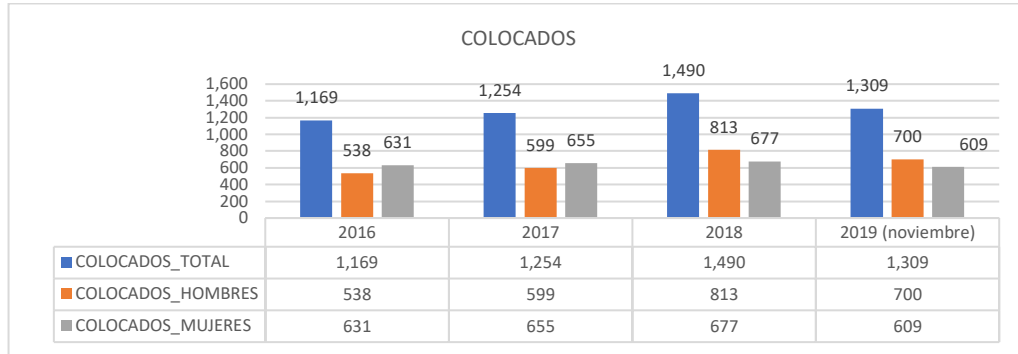


Fuente: Información de la Agencia de Empleo de Tocancipá tomada del SISE vigencias 2016 a 2019

Con relación al servicio de remisión empleadores se puede observar, que se presenta un incremento de las remisiones en el transcurso de los años, apreciándose que en el año 2019 se incrementa en un 27% más con relación a la cifra presentada en el año 2016 que equivale a 15.502 remitidos. Y con relación al año siguiente 2017 con 20.580 remitidos con una diferencia de 5.078 personas.

Colocados

Ilustración 12 Colocados



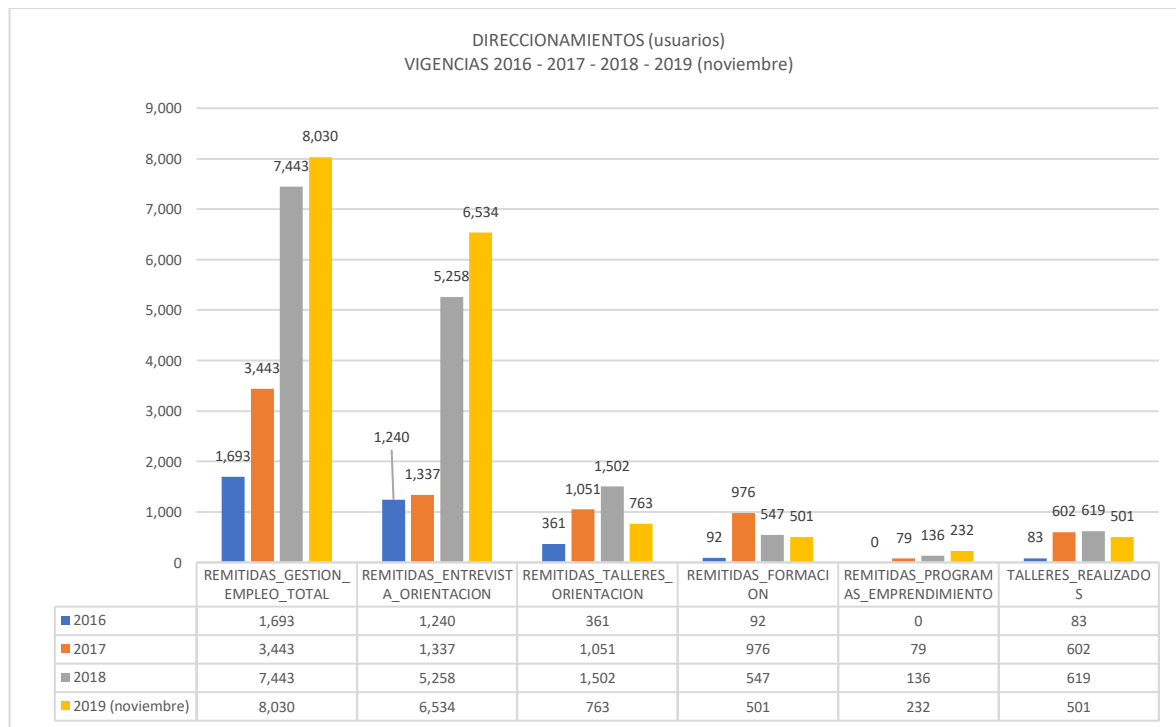
Fuente: Información de la Agencia de Empleo de Tocancipá tomada del SISE vigencias 2016 a 2019.

Se observa un total de 1490 personas entre hombres y mujeres en el año 2018, en el año 2017 entre 599 hombres y 655 mujeres se ubicaron 1.257 personas, mientras que el año 2016 se superó la ubicación laboral del personal masculino con 631 hombres y 538 mujeres para un total de los tres años de 1.169. Impactando a la población con un total de personas impactando positivamente en la población para un total de 5.222 personas ubicadas o colocadas laboralmente.

Esta Política Pública Empleo Digno, se ha implementado a lo largo de la vigencia lo que ha permitido la contratación de personal de la región, lográndose el cierre de brechas para inserción laboral lo que permite mejorar a su vez, las condiciones de vida de la población y de la región en general.

Direccionamientos

Ilustración 13 Direccionamientos



Fuente: Información de la Agencia de Empleo de Tocancipá tomada del SISE vigencias 2016 a 2019

En este contexto, se puede apreciar que el mayor direccionamiento realizado se da hacia la gestión de empleo con un total de 20.609 de personas remitidas en la vigencia, esto debido a que muchos de los buscadores de empleo cuentan con un perfil ya establecido o definido es por esto que se hace más efectiva e inmediata esa gestión. En segundo lugar, se encuentran los direccionamientos a las orientaciones laborales con 14.369 personas la cual como se dijo anteriormente este proceso permite la definición de competencias del buscador.

Con relación a los buscadores remitidos a talleres de orientación, se evidencia un total de 3.677 personas. En cuarto lugar, se encuentran con 1.216 oferentes remitidos a formación y a programas de emprendimiento 447 personas. Todo lo anterior para un total de 1.805 talleres realizados.

Banco De Oportunidades

Consolidado de Créditos Por Vigencia

Ilustración 14 Banco de oportunidades

VIGENCIA	BENEFICIARIOS			VALOR TOTAL APROBADO
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
2014	34	55	89	293.585.684
2015	51	70	121	452.265.641
2016	60	76	136	611.355.910
2017	44	68	112	313.479.276
2018	54	78	132	\$493.140.499
2019	70	105	175	\$606.641.161
TOTAL	306	449	755	\$2.702.368.162

Fuente: Información tomada del operador CORFAS.

En este texto, se logra observar un total de usuarios atendidos por el operador CORFAS en la vigencia 2016- noviembre 2019 con un total de 755. Reflejándose un incremento con los años en los beneficiarios pasando de 136 personas en el año 2016 a 175 personas en el año 2019 con una diferencia de 49 personas. El total de colocaciones durante la vigencia 2016 hasta octubre de 2019 por valor de dos mil veinticuatro millones seiscientos dieciséis mil ochocientos cuarenta y seis pesos (\$2.024.616.846)

En el proceso de entrevista realizadas a los participantes de esta investigación, se coincidió en las que deben fortalecer y plantear más estrategias para el mejoramiento convenios interinstitucionales, donde se oriente vocacionalmente a los buscadores de empleo. Mediante formaciones específica en su línea de acción u ocupación con el fin de mejorar las competencias y desempeño en los puestos de trabajo.

Lo anterior, permitiría que los buscadores de empleo se han más competentes, y en sus pruebas técnicas puedan acceder más fácil a la dinámica del mercado laboral. Teniendo en cuenta que el municipio de Tocancipá es potencia Industrial gracias a las diferentes empresas asentadas.

También, se observó muchos que los buscadores de empleo se encuentran beneficiándose del Subsidio al desempleo, donde el desempleado se apoya en la medida que presente dificultad para ubicarse laboralmente. Este apoyo es monetario y a su vez es afiliación su EPS y Fondo de pensión mientras se pueda ubicar laboralmente. (Gestor Normativo, 2013)

A pesar que el municipio de Tocancipá, cuenta con estrategias o Políticas Públicas encaminadas a minimizar el desempleo a nivel local, se hace necesario generar acciones que permitan dinamizar el mercado laboral y minimizar los índices de rotación en los puestos de trabajo en cada una de las empresas. Aunque esto al final tan poco será disminuido en su totalidad por la constante migración y continua llegada de personal nuevo en la región, en busca de nuevas y mejores oportunidades.

A su vez, se consideró importante, el empoderamiento de los distintos empresarios frente al compromiso del uso de la plataforma SISE. Debido a su interés en fortalecer su participación activa y en la consecución de nuevas ofertas laborales.

Es importante resaltar la importancia de la gestión que se realiza a través de la política Pública de Empleo, ya que se evidencia aportes significativos con relación al desempleo en la

comunidad local, pero es bien sabido que esta requiere de nuevas mejoras y estrategias a lo largo de su ejecución para mejorar la cobertura en los diferentes servicios que se prestan.

6.3 Propuesta que incida en las necesidades de población del municipio; posibilitando la pertinencia de la política pública de empleo

Justificación

Teniendo en cuenta que los gobiernos actuales en el mundo y especialmente en Colombia los gobiernos se preocupan en el paso del tiempo en desarrollar acciones que ayuden a minimizar las problemáticas sociales y que además estas acciones se encuentren alineadas con el Desarrollo del Milenio donde diecisiete países se encuentran interesados en proteger el planeta y poner fin a la pobreza en busca de que las comunidades tengan prosperidad y paz.

Se hace necesario incluir estrategias o políticas públicas que cambien vida, que ayuden a generar sostenibilidad social a las familias, y que además se promueva un mercado justo con garantías, derechos y deberes encaminados a mejorar la calidad de vida de la humanidad.

Y como es de saber que uno de los Objetivos del Desarrollo del Milenio es trabajo Decente y Desarrollo Económico, se pretende presentar, en esta propuesta el **“Empleo y las oportunidades más cerca de ti”** “buscar un incremento de la participación de la comunidad local desocupada en busca empleabilidad para el aprovechamiento de la dinámica del trabajo.

Objetivo general

Propiciar acciones tendientes a fortalecer los diferentes servicios que presta la Agencia Pública de Empleo de Tocancipá mediante la Política Pública de empleo, con el fin de mantener e innovar acciones estratégicas para la cobertura y solución de la empleabilidad y a su vez incrementar la eficiencia en la administración y provisión del servicio hacia la población del municipio de Tocancipá.

Actividades

El plan contempla 6 estrategias para el fortalecer los servicios ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo en el municipio de Tocancipá, con el fin de facilitar y mejorar el acceso al mercado laboral, basados en la adopción de estrategias que permitan la innovación de una cultura en gestión de resultados.

Tabla 6 Plan El empleo más cerca de ti

Estrategias/actividades	Responsable	Tiempo	Recursos
Implementación de Call Center “El empleo más cerca de ti” con el fin de asesorar continuamente, vía telefónica a buscadores de empleo y realizar las respectivas postulaciones a las diferentes vacantes activas., con el fin de acercar la oferta y la demanda. (tomado como modelo de Chambatel donde se brinda información telefónica gratuita disponible las 24 horas en la ciudad de México)	Grupo estratégico asesores “Call Center” El empleo más cerca de ti	Cinco horas diarias.	Tres técnicos en Recursos Humanos estructura física, PBX dispositivo para recibir, softphone realizar llamadas, teléfonos, conexión de internet.
Realizar alianzas estratégicas , con entidades que favorezcan el fortalecimiento de para formación para el trabajo con contenidos enfocados en el mercado del trabajo local.	Secretario de Desarrollo Económico- Coordinador agencia Pública de Empleo de Tocancipá.	Mensual	Definir una Gestión de Resultados mediante precisión de necesidades, aliados estratégicos y potenciales, expectativas y

			cobertura o población objetivo
Creación y reuniones de Observatorio Local del trabajo digno y decente, conformado por empresarios, entidades públicas, privadas, sector educación, juntas de acción comunal, gremios y asociaciones.	Alcalde Municipal, Secretario de Desarrollo Económico- Coordinador agencia Pública de Empleo de Tocancipá.	Trimestral	Precisar Agenda a tratar, convocar aliados estratégicos y potenciales entidades inmersas en el mercado del trabajo.
Implementar estrategias certeras en la implementación del beneficio de los incentivos tributarios que faciliten la contratación de mano de obra local hombres y mujeres mayores de 40 años, mujeres, población víctima del conflicto, personas con habilidades excepcionales, jóvenes sin experiencia laboral, para la solución del desempleo en beneficio de la comunidad.	Alcalde municipal, Secretario de Desarrollo Económico, Empresarios.	Permanente	Ajustar y redefinir los beneficios tributarios por contratar mano de obra local.

Incremento en la atención de usuarios en ellos servicios orientación y colocación.	Coordinador Agencia Pública de empleo de Tocancipá, Orientador ocupacional- Equipo de asesores.	Permanente	Disposición en la atención.
Incremento en la realización de capacitaciones de formación talleres y formación para el trabajo.	Orientación ocupacional, entidades Aliadas.	Permanente	Disposición en la atención. Entidades Aliadas, infraestructura adecuada, video Beam, computador, pizarrón, instructores de las diferentes entidades, currículos definidos.
Fortalecer la creación de pequeñas y medianas empresas	Arena de emprendimiento	Permanente	Alianzas público privadas

Control y seguimiento

Para el desarrollo del seguimiento del plan “**Empleo y las oportunidades más cerca de ti**” busca realizarse de manera mensual a través de la medición de indicadores arrojados por los diferentes servicios prestados en la agencia como lo son: Colocados el cuál que mide número de contratos en el mes por las diferentes empresas mediante las convocatorias y postulación a las diferentes vacantes, Intermediación que son los remitidos a las diferentes vacantes vigentes,

direccionamientos realizados a Entrevistas de Orientación, Orientación a Talleres, Formación y Programas de Emprendimiento.

Es importante que este Plan queda a consideración de la Agencia Pública de Empleo de Tocancipá.

7. Conclusiones

Fortalecer e incrementar el interés de la comunidad en el fomento y creación de nuevos emprendimientos que permitan la dinamización del autoempleo.

La necesidad de mantener la Política Pública de empleo a nivel local es apremiante ya que a través de esta se pueden fortalecer y adelantar nuevas estrategias que minimicen el impacto del desempleo en el municipio de Tocancipá y que ayuden a la comunidad a mejorar sus condiciones de trabajo digno.

Se requiere la implementación de esta propuesta, ya que, con la política pública de empleo adelantada en otros países, se puede lograr innovar, reforzar estrategias exitosas que adelantan otros países que facilitan la inclusión, seguimiento, innovación que permitan generar un alto impacto en la gestión y el resultado.

Establecer, estrategias que permitan al buscador de empleo establecer una ruta asertiva, que le garantice el fortalecimiento y desarrollo de capacidades, habilidades y competencias para la vinculación laboral.

8. Referencias Bibliográficas

(8 de Marzo de 2004). Obtenido de CINTERFOR:

<https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/glosarioconceptualestrategico.pdf>

C.E, A. (2019). *¿Que es una política pública? define la política pública.*

Congreso de Colombia. (2019). Obtenido de Congreso de Colombia:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1636_2013.html

dnp. (2019). Obtenido de ”. <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx>

DNP. (2019). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercadolaboral/empleo-y-desempleo> PAG 20

Farne, S. (2019). *Repositorio Cepal*. Obtenido de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5463/1/S0900679_es.pdf

Gestor Normativo. (2013). Obtenido de Gestor Normativo:

funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493

Gonzalez, L. (2009). *Metodologia de la investigación propuesta, anteproyecto y proyecto.*

Obtenido de Metodologia de la investigación propuesta, anteproyecto y proyecto:

<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3244/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20PROPUESTA%20ANTEPROYECTO%20Y%20PROYECTO.pdf>

La politica de empleo en España. Situacion y oportunidades para los jovenes. (s.f.). Obtenido de

Universidad de la Rioja: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000530.pdf

Manual de Formulación de Políticas Públicas. (Junio de 2013). Obtenido de Manual de Formulación de Políticas Públicas:

<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/76775/MANUA%20POLITICAS%20PUBLICAS%20JUNIO%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Objetivo del Desarrollo Sostenible. (2019). Obtenido de Objetivo del Desarrollo Sostenible:

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

(2016 - 2019). *Plan de Desarrollo Municipal de Tocancipá*. Cundinamarca.

Plan departamental de Empleo Cundinamarca. (s.f.). Obtenido de
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Plan%20de%20Empleo%20de%20Cundinamarca.p>

Red de politicas de empleo. (2003). Obtenido de
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Polactivas.pdf>

Salamanca, J. C. (2019). *Políticas Públicas* . Obtenido de
https://campusvirtual.contraloria.gov.co/campus/memorias/SemInvestiga/IISem_JuanCarlosSalamanca_Paper.pdf

Senado, S. (2019). *Secretaría Senado*. Obtenido de Secretarías Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0152_1994.html

Tocancipacundinamarca.gov. (2019). Obtenido de Desarrollo económico: <http://www.tocancipacundinamarca.gov.co/Dependencias/Paginas/Secretar%C3%ADa-de-Desarrollo-Econ%C3%B3mico.aspx>

Torres, J. (2013). Introducción a las políticas públicas. En J. Torres, *Introducción a las políticas públicas* (pág. 56). Bogotá.